



Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет

**5710 Методичні вказівки**  
щодо організації самостійної роботи  
з дисципліни **«Групові форми роботи психолога  
в організаціях»**  
для студентів спеціальності *053 «Психологія»*  
другого (магістерського) рівня вищої освіти  
освітньо-професійної програми **«Організаційна психологія»**  
денної форми навчання

Суми  
Сумський державний університет  
2023

Методичні вказівки щодо організації самостійної роботи з дисципліни «Групові форми роботи психолога в організаціях» / укладачі: Н. В. Коляда, Д. Е. Данілова. – Суми : Сумський державний університет, 2023. – 24 с.

Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

## ЗМІСТ

	С.
Загальна характеристика навчальної дисципліни .....	4
Методологія створення тренінгових програм .....	6
Методологія проведення дебатів .....	8
Методологія створення форум-театру .....	10
Методологія проведення мозкового штурму .....	12
Методологія проведення case-study .....	14
Методологія створення та проведення ділових ігор .....	16
ДОДАТОК А Тренінгова програма .....	18
ДОДАТОК Б Алгоритм проведення дебатів .....	19
ДОДАТОК В Алгоритм проведення форум-театру .....	20
ДОДАТОК Г Алгоритм проведення мозкового штурму .....	21
ДОДАТОК Д Алгоритм проведення case-study .....	22
ДОДАТОК Е Алгоритм проведення ділової гри .....	23

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Програму вивчення навчальної дисципліни «Групові форми роботи психолога в організаціях» складено відповідно до освітньо-професійної програми підготовки освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» спеціальності «Організаційна психологія». Навчальна дисципліна «Групові форми роботи психолога в організаціях» належить до переліку обов'язкових дисциплін професійної та практичної підготовки психологів.

Предметом вивчення дисципліни «Групові форми роботи психолога в організаціях» є методи, техніки та підходи, що використовують психологи для взаємодії з групами в організаційному контексті. Ця дисципліна досліджує практичні аспекти роботи психолога, спрямовані на підтримку та розвиток групових процесів у робочих колективах. Зокрема під час вивчення курсу здобувачі освіти ознайомлюються з такими формами групової роботи психолога в організаціях: *тренінги, психодіагностика та тестування, групова дискусія, дебати, метод мозкового штурму, метод кейсів, форум-театр, ділові ігри, рольові ігри, інтеграційні ігри тощо.*

Студенти, які вивчають цю дисципліну, отримують знання про різні методи та підходи до роботи з групами в організаційному контексті, зокрема у сферах комунікації, лідерства, розв'язання конфліктів, сприяння співпраці та зміни поведінки. Вони вивчають психологічні аспекти створення, управління та підтримки групових процесів у різних типах організацій, таких як підприємства, навчальні заклади, медичні установи, громадські організації тощо.

Важливою частиною вивчення курсу є самостійна робота здобувачів освіти. Завдяки самостійному опрацюванню тем дисципліни студенти зможуть більш ширше та якісніше не лише засвоїти інформацію, але й опрацювати різні методи групової роботи на практиці.

Мета вивчення дисципліни «Групові форми роботи психолога в організаціях» полягає в поглибленому розумінні та вивченні принципів, методів і технік роботи психолога в груповому контексті в організаційних середовищах. Ця дисципліна спрямована на підготовку майбутніх психологів для ефективної роботи зі співробітниками, клієнтами та групами в організаціях різних типів. Вона також сприяє розвитку навичок аналізу групових динамік, розумінню ролі лідерства в групі, адаптації

до змін у колективі та виявленню психологічних чинників, що впливають на успішність організації.

Завдання вивчення дисципліни «Групові форми роботи психолога в організаціях містять:

1. Ознайомлення з теоретичними засадами групової психології.
2. Опанування методів формування та розвитку груп.
3. Розуміння процесів співпраці та конфліктів у групах.
4. Опанування різних методів і форм роботи з групами.
5. Вивчення етичних аспектів роботи психолога в групах.
6. Відпрацювання на практиці методів і форм роботи з групами.

Загалом дисципліна «Групові форми роботи психолога в організаціях» сприяє формуванню компетентних психологів, здатних працювати з ефективністю в груповому контексті та сприяти психологічному зростанню та розвитку організацій і її членів.

# МЕТОДОЛОГІЯ СТВОРЕННЯ ТРЕНІНГОВИХ ПРОГРАМ

## *Методичні вказівки*

1. Ознайомитися з літературою щодо особливостей складання тренінгових програм.

2. Переглянути запропоновані кейс-ситуації та розробити тренінгову програму для однієї з них.

### *Кейс-ситуація 1*

Компанія ТОВ «ПРИКЛАД» зареєстрована 09.07.2020 за юридичною адресою: Україна, \*\*6, Миколаївська обл., місто Миколаїв, вул. ЧЕРВОНИХ МАЙОВЩИКІВ, будинок \*\*А, квартира \*\*. Керівником організації є ГЕРМАН ЮРІЙ СТЕПАНОВИЧ. Розмір статутного капіталу становить 35 000,00 грн. На момент останнього оновлення даних 19.09.2023 стан організації – «Не перебуває в процесі припинення». Керівник організації має запит на проведення тренінгу щодо стресостійкості в колективі.

### *Кейс-ситуація 2*

Керівництво організації наймає вас для проведення тренінгу зі згуртованості колективу. Колектив є новим і незнайомим між собою. Відомостей щодо статі та віку учасників керівництво вам не надає.

### *Кейс-ситуація 3*

Компанія «Сільпо-Фуд» Володимира Костельмана. Вона входить у Fozzy Group, яка об'єднує мережі маркетів «Сільпо», «Фора», Fozzy, Le Silpo, Thrash, ríngoo та мережу аптек «Біла ромашка». Керівник компанії має запит на проведення тренінгу для своїх співробітників для профілактики емоційного вигорання. Середній вік співробітників – 35 років. Керівник компанії звернув увагу, що погіршилися відгуки покупців про якість спілкування працівників із покупцями мережі маркетів.

## **Рекомендації щодо виконання завдання**

1. Обравши кейс, уважно ознайомтеся із складом групи для якої ви розробляєте тренінг, а також із тематикою звернення.

2. За бажанням можна використовувати додаток А для складання тренінгової програми.

### Список літератури

1. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Теорія та практика психологічних тренінгів. Київ – Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. 209 с.
2. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. Дрогобич, 2015 с.
3. Мілютіна, К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу. Київ : МАУП, 2004.
4. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 384 с.
5. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : навчальний посібник / уклад. О. М. Шевчук. Умань : ПП Жовтий, 2011. 133 с.
6. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти : навчально-методичний посібник / М. В. Афанасьєв, Г. А. Полякова, Н. Ф. Романова та ін. ; за заг. ред. професора М. В. Афанасьєва. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 323 с.

# МЕТОДОЛОГІЯ ПРОВЕДЕННЯ ДЕБАТІВ

## *Методичні вказівки*

1. Ознайомитися з літературою та форматами проведення дебатів.
2. Прочитати запропоновані кейсові ситуації та відповідно до однієї обраної запропонувати алгоритм проведення дебатів.

### *Кейс-ситуація 1*

Деякі компанії почали переходити на чотириденний робочий графік роботи. Компанія, яка вас запросила, теж думає над перспективою переходу з 5-денного робочого графіка на 4-денний робочий графік. Частина команди готова спробувати новий формат, а частина команди дотримується думки, що 5-денний робочий графік є кращим варіантом. Керівництво компанії запросило вас для вирішення цієї ситуації та пошуку оптимального рішення. Ви пропонуєте формат дебатів.

### *Кейс-ситуація 2*

Існує об'єднання підприємців, які працюють в екологічній сфері. Один із працівників висунув ідею, що їм варто працювати над новим проектом із перероблення сміття, що покращить екологічну ситуацію в їхньому регіоні. Частина команди поділяє його погляди, а частина команди вважає, що на сьогодні це є неможливим і вони збанкрутують. Керівництво компанії запросило вас для вирішення цієї ситуації та пошуку оптимального рішення. Ви пропонуєте формат дебатів.

### *Кейс-ситуація 3*

Організація, яка працює в соціальній сфері, складається з різних людей за віком: від 18 років до 60 років. Усього в організації 25 осіб. Відділ комунікацій запропонував цифровізувати ведення документації, щоб мінімізувати витрати паперу, а також спростити та пришвидшити бюрократичні процеси. Частина організації підтримує цю ідею, а частина людей дотримується думки, що це складний процес і їхній команді це не до снаги. Керівництво організації запросило вас для вирішення цієї ситуації та пошуку оптимального рішення. Ви пропонуєте формат дебатів.



### ***Рекомендації щодо виконання завдання***

1. Ознайомтеся з поняттям дебатів і їхніми форматами проведення.
2. Оберіть один із кейсів і запропонуйте свій алгоритм проведення дебатів у певному форматі. За вашим бажанням можна використовувати додаток Б для підготовки.

### **Список літератури**

1. Все про дебати: формати проведення дебатів або на які правила гри очікувати? *Інститут Республіка*. URL: <https://inrespublica.org.ua/podii/vse-pro-debaty-formaty-provedennya-debativ-abo-na-yaki-pravylyl-gry-ochikuvaty.html> (дата звернення: 25.08.2023).
2. Дебати : навч. посіб. Метод. рек. щодо ведення дебатів. Київ : А.П.Н., 2001. С.102.
3. Дебати: крок за кроком. 2014. URL: [https://arpi.org.ua/doc3/Step\\_by\\_step\\_debate\\_ua.pdf](https://arpi.org.ua/doc3/Step_by_step_debate_ua.pdf).
4. Інтелектуальна гра «Дебати» у навчально-виховному процесі загальноосвітніх навчальних закладів». *Збірка матеріалів для керівників дебатних клубів та вчителів, які навчають дебатів та дискусій*. Полтава : ПОППО, 2008. 204 с.

## МЕТОДОЛОГІЯ СТВОРЕННЯ ФОРУМ-ТЕАТРУ

### *Методичні вказівки*

1. Ознайомитися з літературою щодо форматів проведення форум-театру.
2. Прочитати запропоновані кейсові ситуації та відповідно до однієї з них запропонувати алгоритм проведення форум-театру.

#### *Кейс-ситуація 1*

Організація має виконати вчасно проєкт для замовника. Керівник організації весь час підганяє колектив. Оскільки до здавання проєкту залишається один день, то він просить колектив, який працює над проєктом, залишитися працювати понаднормово, аби вчасно все здати. Одна із працівниць колективу, яка зробила вчасно частину своєї роботи, просить керівника піти з роботи раніше і не залишатися допізна, оскільки має свої плани. Керівник на це емоційно реагує і починає кричати на співробітницю, погрожуючи звільненням і морально її принижуючи.

#### *Кейс-ситуація 2*

Іван і Олена працюють разом у маркетинговому відділі протягом двох років. Спочатку вони мали гарні стосунки та спільно працювали над проєктами. Однак із часом виникли непорозуміння, які призвели до глибокого конфлікту.

Почалося це, коли Іван став керувати новим проєктом, і йому знадобилося визначити ресурси та розподілити обов'язки. Він вирішив залучити Олену як аналітика для підготовки даних для проєкту. Проте Іван не надавав Олені достатньо часу та ресурсів для виконання завдань. Вона відчувала, що її роботу недооцінюють і вимагають більше, ніж вона може встигнути.

Олена спробувала обговорити це з Іваном, але він відреагував досить агресивно та відкинув її скарги, називаючи їх перебільшенням. Вона почувалася невпевнено та фрустровано, відчуваючи, що її позицію не розуміють і не цінують.

Конфлікт між ними посилювався, коли Олена вирішила звернутися до керівництва з питаннями стосовно недостатнього ресурсу для проєкту. Іван дізнався про це і відчув образ, вважаючи, що Олена вчинила підступно.

### *Кейс-ситуація 3*

На планерці щодо нового проекту зібралися всі учасники, щоб обговорити деталі та кадровий розподіл. Андрій висунув ідею, що він буде керувати проектом, Ольга писатиме код, Іван опрацює дизайн, а Марія виконає тестування. Однак Ольга висловила побоювання, що такий розподіл ролей може зупинити розвиток її програмістських навичок, оскільки вона більше б хотіла взятися за складні завдання. Андрій у присутності всієї команди зауважив, що Ольга не має відповідного досвіду та знань, а його запропонований варіант розподілу ролей є ідеальним рішенням. Ольга у відповідь почала аргументувати, що вона має достатньо знань і компетенцій, після чого Андрій перейшов до особистих образ і перед усіма почав принижувати Ольгу.

#### ***Рекомендації щодо виконання завдання***

1. Обравши кейс для виконання завдання, уважно його проаналізуйте. Визначте, хто в цій ситуації є жертвою, а хто кривдником.
2. Прописуючи алгоритм проведення форум-театру до обраної ситуації, врахуйте:
  - 2.1 Як ви б відрекомендувалися для учасників і як би ви репрезентували мету форум-театру?
  - 2.2 Як ви б розповіли про те, що таке форум-театр?
  - 2.3 Які б вправи ви б обрали для розминки безпосередньо перед програванням обраної ситуації?
  - 2.4 Які є правила форум-театру і як їх варто озвучити учасникам?
  - 2.5 Як ви б завершили форум-театр?
3. Урахуйте, що в цьому алгоритмі ви не пропишете всі сценарії програвання форум-театру. Важливо прописати: сам початок, правила, вправи на розминку, завершення форум-театру та, можливо, нюанси, на які варто звернути увагу під час підготовки до форум-театру. Для допомоги під час розроблення можна використовувати додаток В.

#### **Список літератури**

1. Збірник сценаріїв інтерактивних вистав з дисципліни «Основи сценарної роботи соціального педагога»: методичні матеріали до курсу І / укладачі: І. Палько, К. Марчук. Житомир: Вид-во Житомирського державного університету імені Івана Франка, 2016. 88 с.
2. Форум-театр. Міжнародна Школа Рівних Можливостей. URL: <https://gender-ua.org/forum-teatr> (дата звернення: 18.07.2023).

# МЕТОДОЛОГІЯ ПРОВЕДЕННЯ МОЗКОВОГО ШТУРМУ

## *Методичні вказівки*

1. Ознайомитися з літературою щодо форматів проведення мозкового штурму.
2. Прочитати запропоновані кейсові ситуації та відповідно до однієї з них запропонувати алгоритм проведення мозкового штурму.

### *Кейс 1*

Василь – лідер громади. Василю подобається робота лідера громади. Однак від початку повномасштабної війни в Україні він зіткнувся з труднощами: багато членів громади втратили роботу й можливість забезпечити довоєнний комфорт власній родині. У громаді поширюються чутки про недбалість і байдужість чиновників, відсутність повної інформації про ризик для цивільних і належну допомогу. Незадоволення та претензії людей щодня зростають. Люди телефонують Василю і скаржаться на владу та чиновників, просять про допомогу. Василю доводиться працювати понаднормово, вислуховуючи проблеми, з якими до нього звертаються члени громади. Він почувається безпорадним і не знає, як краще допомогти людям. Одного разу він навіть втратив контроль над собою та розкричався на одного з колег, не добираючи слів. Як допомогти Василю почуватися краще і допомогти розв'язати проблеми громади.

### *Кейс 2*

Історія Олени та Надії. Вони колежанки, які працюють у NGO (недержавній організації), яка піклується про психосоціальні проблеми мешканців громад. Керівник колективу запропонував напрацювати назву для нового психологічного проєкту для ветеранів війни. Побажання керівника колективу: не просто напрацювати ідеї назви, а якомога більше проговорити варіантів кожної теми, щоб кожен учасник міг висловити свої думки щодо запропонованих тем, а також варіантів роботи колективу з найбільшою ефективністю і продуктивністю.

Крім того, під час мозкового штурму потрібно продумати не лише теми, але й способи збереження ресурсів колективу.

### *Кейс 3*

Колектив із 20 осіб має завдання напрацювати ідею для нового екологічного проєкту. Побажання колективу: провести мозковий штурм креативно, щоб це не виглядало як просте записування ідей, але був простір для творчості.

#### ***Рекомендації щодо виконання завдання***

1. Ознайомтеся із запропонованим переліком технік мозкового штурму.
2. Прочитайте наведені кейс-ситуації. Обравши одну з них для роботи, врахуйте кількість учасників колективу, а також їхні побажання. Зважаючи на це, оберіть одну з технік мозкового штурму (або з наведеного переліку, або обравши з інших джерел).
3. Пропишіть алгоритм проведення мозкового штурму для цього колективу. Для зручності можна використовувати шаблон додатка Г.

#### **Список літератури**

1. Інтерактивні методи навчання : навчальний посібник / П. Шевчук, П. Фенрих (ред.). Щецін : Вид-во WSAP, 2005. 170 с.
2. Мещерякова К. Мозковий штурм: що це таке, які техніки бувають та як брейнштурмити ефективно. *Genesis*. URL: <https://www.gen.tech/post/sho-take-mozkovii-shturm-pravyla-ta-porady> (дата звернення: 28.08.2023).
3. Інтерактивні методи викладання : практичні поради для суддів-викладачів. Київ : ФОП Демчинський О. В., 2017. 64 с.

# МЕТОДОЛОГІЯ ПРОВЕДЕННЯ CASE-STUDY

## *Методичні вказівки*

1. Ознайомтеся з поняттям case-study та його видами.
2. Прочитайте запропоновані ситуації та оберіть одну з них для роботи. У межах завдання, обравши ситуацію, необхідно використати один із видів case-study для роботи в обраній вами ситуації. Зокрема необхідно прописати сам case-study для ситуації.
3. Проаналізувати дефініції методу аналізу конкретних ситуацій (case-study method) в іноземних джерелах:
  - <https://www.youtube.com/watch?v=kynoEFQNEq8;>
  - <https://www.youtube.com/watch?v=ectS1ote8uA;>
  - <https://www.youtube.com/watch?v=Z9gq8DKexBo;>
  - <https://www.youtube.com/watch?v=TROitlzgFyU;>
  - [https://www.youtube.com/watch?v=k9KK\\_0zr3LU.](https://www.youtube.com/watch?v=k9KK_0zr3LU)

### *Ситуація 1*

Ви психолог в ІТ-компанії і вас запросили провести співбесіду на посаду креативного директора компанії. Посада вимагає не лише професійних знань, але і стресостійкості, відповідальності, комунікабельності та вміння креативно підходити до виконання завдань. Вам необхідно запропонувати кандидатам на посаду креативного директора компанії певний кейс, який допоможе відібрати необхідну кандидатуру.

### *Ситуація 2*

Вас запросили провести тренінг для компанії з тайм-менеджменту, оскільки у працівників є певні труднощі із плануванням часу, а також розподілом часу на робочий та особистий. Вам необхідно запропонувати case-study, який допоможе розв'язати цю проблему.

### *Ситуація 3*

Вас запросив голова організації для вирішення такої ситуації: колектив є достатньо молодим і, на думку голови організації, легковажно ставиться до виконання завдань. Наприклад, члени організації невчасно виконують поставлені завдання, не взаємодіють між собою для вирішень питань тощо. Керівник організації це помічає, проте не хотів би безпосередньо втручатися в атмосферу колективу і просить

вас допомогти. Також керівник має побажання, щоб його працівники самостійно усвідомили нагальну проблему. Ваше завдання розписати case-study так, щоб працівники самі усвідомили наявну проблему, поглянули на неї «з боку» та спробували знайти способи її розв'язання.

### ***Рекомендації щодо виконання завдання***

1. Ознайомтеся з різними видами case-study та зверніть увагу на їхні відмінності та особливості. Важливо зрозуміти суть методу, цінність кейс-методу, цілі, на які спрямовано використання кейс-методу.

2. Оберіть одну з поданих ситуацій і запропонуйте відповідний метод проведення case-study. Пропишіть сам case-study та алгоритм його проведення. Для зручності можна використовувати додаток Д.

### **Список літератури**

1. К. С. What Is a Case Study in Psychology? *Verywell Mind*.  
URL: <https://www.verywellmind.com/how-to-write-a-psychology-case-study-2795722> (date of access: 28.08.2023).

# МЕТОДОЛОГІЯ СТВОРЕННЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ ДІЛОВИХ ІГОР

## *Методичні вказівки*

1. Повторити визначення ділових ігор і їхніх видів.
2. Прочитати запропоновані ситуації та обрати одну з них для роботи. У межах завдання, обравши ситуацію, вам необхідно використати один із видів ділових ігор для роботи в обраній вами ситуації та прописати алгоритм проведення ділової гри.

### *Кейс-ситуація 1*

Новостворена молода громадська організація переживає нелегкі часи. Розподіл ролей у команді, згідно з яким вони працювали перші три місяці, їх більше не влаштовує. Люди, які обіймали керівні посади, скаржаться, що інші члени організації недостатньо ефективно працюють, а вони, зі свого боку, незадоволені тим, як працює керівництво організації. Вас запросили для вирішення цієї ситуації. Ви пропонуєте формат ділової гри, де члени організації зможуть відчувати функції різних ролей у команді та побувати в інших ролях.

### *Кейс-ситуація 2*

У вашому місті відбувається форум, метою якого є об'єднання діяльності влади та громадських організацій у сфері молодіжної політики. Вас запрошують для проведення ділової гри. Запит від організаторів: допомогти зробити так, аби влада змогла зрозуміти проблеми та роль громадських організацій у розв'язанні проблем у сфері молодіжної політики, а члени громадських організацій змогли зрозуміти проблеми та роль влади в цих питаннях.

### *Кейс-ситуація 3*

Ви працюєте в громадській організації, яка виграла міжнародний грант, метою якого є підвищення обізнаності суспільства про проблеми людей, які повернулись із фронту.

Цільова аудиторія: мешканці вашого міста, які не мають бойового досвіду.

Ваше завдання: написати ділову гру відповідно до мети проєкту.



### ***Рекомендації щодо виконання завдання***

1. Ознайомтеся з видами ділових ігор та особливостей їхнього проведення.
2. Оберіть одну із ситуацій, для розв'язання проблеми якої ви запропонуєте свій алгоритм проведення ділової гри. Для зручності можна використовувати додаток Е.
3. Якщо в описі ситуації вам не вистачає якоїсь інформації для планування гри, то можна доповнити кейс на свій розсуд.

### **Список літератури**

1. Економіка підприємства: ділові ігри, ситуації та імітаційні задачі : навч.-метод. посіб. / Г. О. Швиданенко, І. М. Репіна, І. А. Іванов, О. А. Москаленко. Київ : КНЕУ, 2006. 120 с.
2. Організація та проведення ділових педагогічних ігор : методичні рекомендації / укладач М. І. Воровка. Запоріжжя, 2006. 47 с.
3. Інтерактивні методи навчання : навчальний посібник / П. Шевчук, П. Фенрих (ред.). Щепін : Вид-во WSAP, 2005. 170 с.
4. Комунікація в громаді рекомендації для проведення симуляційної гри / А. Познанська та ін. URL: [https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/komunikaciyi\\_v\\_gromadi\\_kerivnyctvo.pdf](https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/komunikaciyi_v_gromadi_kerivnyctvo.pdf).

## ДОДАТОК А

### ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА

<b>Обрана ситуація (№ пор.)</b>	
<b>Назва тренінгу</b>	
<b>Вступна частина</b> <i>(привітання, озвучення мети тренінгу, проведення знайомства, збирання очікувань і встановлення правил роботи групи)</i>	
<b>Основна частина</b> <i>(внесіть в основну частину різні формати подання теоретичної та практичної частин, а також передбачте енерджайзери. Після кожної із проведених вправ внесіть їхнє обговорення / рефлексію)</i>	
<b>Завершальна частина</b> <i>(підбиття підсумків / рефлексія)</i>	

## ДОДАТОК Б

### АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕННЯ ДЕБАТІВ

Обрана ситуація (№ пор.)	
Обраний формат дебатів	
Вступна частина <i>(внесіть у цю частину знайомство, збирання очікувань, обговорення принципів дебатів, правил та особливостей дебатів в обраному вами форматі)</i>	
Підготовча частина <i>(опишіть, у чому полягає підготовка до дебатів у запропонованому вами форматі)</i>	
Основна частина <i>(як будуть відбуватися самі дебати в обраному вами форматі)</i>	
Завершальна частина <i>(як ви плануєте підсумувати дебати)</i>	

## ДОДАТОК В

### АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕННЯ ФОРУМ-ТЕАТРУ

Обраний кейс (№ пор.)	
Хто є жертвою в ситуації?	
Хто є кривдником у ситуації?	
Ваше представлення для учасників форум-театру	
Презентація історії створення форум-театру та його мети	
Правила проведення форум-театру	
Обрані вами вправи для розминки перед програванням (рекомендовано 3–4 вправи)	
Як триватиме підготовка до програвання ролей? На що варто звернути увагу на цьому етапі?	
Що є важливим у підбитті підсумків після форум-театру?	
Ваші додаткові примітки	

## ДОДАТОК Г

### АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕННЯ МОЗКОВОГО ШТУРМУ

Обраний кейс (№ пор.)	
Назва методу мозкового штурму. <i>Якщо це метод не із запропонованого списку, укажіть джерело</i>	
Обґрунтування використання цього методу для цього кейсу	
Алгоритм проведення обраного методу мозкового штурму	

## ДОДАТОК Д

### АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕННЯ CASE-STUDY

Обрана ситуація (№ пор.)	
Обраний метод case-study	
Аргументація: чому обрали саме цей метод case-study для цієї ситуації?	
Написана вами case-study	
Алгоритм проведення case-study	

## ДОДАТОК Е

### АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕННЯ ДІЛОВОЇ ГРИ

Обрана ситуація (№ пор.)	
Обраний вид ділової гри	
<p>Алгоритм проведення гри <i>(в алгоритмі пропишіть: мету гри, яку ситуацію пропонуєте для гри, які є ролі, які етапи є в грі та як вони будуть відбуватися тощо)</i></p>	

Електронне навчальне видання

**Методичні вказівки**  
щодо організації самостійної роботи  
з дисципліни **«Групові форми роботи психолога**  
**в організаціях**  
для студентів спеціальності 053 *«Психологія»*  
другого (магістерського) рівня вищої освіти  
освітньо-професійної програми **«Організаційна психологія»**  
денної форми навчання

Відповідальна за випуск А. М. Костенко

Редактор І. О. Кругльак

Комп'ютерне верстання Н. В. Коляди

Формат 60×84/8. Ум. друк. арк. 1,40. Обл.-вид. арк. 0,61.

Видавець і виготовлювач  
Сумський державний університет,  
вул. Римського-Корсакова, 2, Суми, 40007  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3062 від 17.12.2007.