

ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.922 + 316.475

БЕРЕЗКА Софія

канд. психол. наук, асистент кафедри практичної психології педагогічного факультету ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», Слов'янськ, Україна

E-mail: berezka.sonya@gmail.com

ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ ФАСИЛІТАЦІЇ У СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ ТРЕНІНГУ: ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

Анотація. У статті представлено огляд сучасних методів фасилітації у рамках проведення соціально-психологічного тренінгу. Визначено значення процесу фасилітації для проведення соціально-психологічного тренінгу. Проаналізовано останні психолого-педагогічні дослідження з проблеми фасилітування. Подано систематизацію сучасних методів фасилітації залежно від етапу соціально-психологічного тренінгу. Визначено, що усі методи для знайомства можна класифікувати за такими групами як: вправи спрямовані на повторення імені; вправи спрямовані на запам'ятовування імені за допомогою асоціації чи цікавого факту; вправи, які допомагають більше дізнатись один про одного (за допомогою знаходження спільного, інформативні). Методи на етапі очікувань поділено на такі групи: метафоричні, ґрунтовні, дієві, засновані на безпосередній взаємодії учасників. Для кожної групи методів наведено приклади конкретних вправ, коротко розглянуто їх зміст. Детально розкрито зміст методів фасилітації спрямованих на роботу з темою (основна частина соціально-психологічного тренінгу). А саме у статті розглянуто метод Волта Діснея, «Світова кав'ярня», «Відкритий простір», брейншторм, анатомія «теми тренінгу», дерево проблем/рішень. Наведені приклади методів для роботи з груповою динамікою, а саме: методи для активізації енергії, для заспокоєння групи, для командотворення (розвиток довіри, налагодження комунікації, подолання дистанції тощо). Висвітлено огляд видів енерджайзерів за такими групами: що передбачають розрахунок; танцювальні; такі, що спрямовані на активізацію уваги; спрямовані на передачу чи обмін енергією; рухливі. Стаття є оглядовою. Містить практичну цінність для практичних психологів, тренерів, фасилітаторів та педагогів.

Ключові слова: фасилітація, методи фасилітації, соціально-психологічний тренінг (СПТ), етапи СПТ, «Світова кав'ярня», «Відкритий простір», «Анатомія теми», «Дерево проблем/рішень», метод Волта Діснея.
© Березка С. 2019

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасні запити та вимоги до якості навчання та саморозвитку особистості ґрунтовно інтегрували соціально-психологічний тренінг (СПТ) у сферу як формальної, так і неформальної освіти, встановивши тісний взаємозв'язок конкретних методів тренінгових технологій з соціокультурними особливостями суспільства на даному етапі розвитку. Дана тенденція обумовила необхідність систематичного збагачення СПТ новими напрямками, які реалізуються як за рахунок зовнішніх (форми організації, комерціалізація тренінгової діяльності), так і внутрішніх змін, спрямованих на розвиток та модифікацію методів роботи з групою у СПТ.

Пошук нових методів, які враховуватимуть сучасні соціокультурні та особистісні зміни, привів до якісних трансформацій самого процесу проведення тренінгу, поклавши в основу СПТ процес фасилітації. Фасилітація – це професійна організація процесу групової роботи, спрямована на самостійне усвідомлення та досягнення групою поставленої мети (або вирішення поставленої проблеми). Процес фасилітації підвищує ефективність групової роботи, мотивацію, активність і зацікавленість учасників тренінгу, сприяє якісному засвоєнню нових ЗУН [1]. Фасилітація дозволяє ефективно організувати обговорення складної теми і за відносно короткий проміжок часу отримати результат (розуміння теми, рішення проблеми тощо). Фасилітація є складним процесом, який вимагає від тренера специфічних знань, професійних умінь, а також вміння вдало із величезної кількості фасиліативних методів обирати ті, що необхідні саме зараз і саме для цієї групи [3]. Хоча і фасилітатор перед початком проведення СПТ планує види методів, які буде використовувати, але йому часто необхідно імпровізувати і кардинально перебудовувати свій план залежно від нагальних потреб учасників, що вимагає від тренера неабиякої обізнаності у методах фасилітації і вміння у їх використанні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття Теоретико-методологічну основу процесу фасилітації започатковано з гуманістичної психології К. Роджерса. Особистісні якості та етапи підготовки фасилітатора розкрито у дослідженнях О. Болдирева, Є. Врблевська, О. Галіцан, М. Євтух, І. Зазюн, М. Казанжи, Н. Кічук, Г. Коджаспирова, С. Хілько, В. Якуніна та ін. Етапи та динаміку фасилітації досліджували О. Кондрашихіна, Л. Петровська, Т. Сорочан, методи та технології фасилітації розглянуто у працях І. Авдєєвої, Є. Борисенко, Є. Врублевської, О. Галіцан, О. Дімової, Р. Дімухаметова, І. Жижині, В. Квас, Н. Кошечко, Л. Куликова, Н. Трамбовецька, О. Фісун,

С. Хілько, А. Хоменко. Не дивлячись на велику кількість досліджень, на сьогодні у психолого-педагогічній літературі не має єдиної класифікації методів фасилітації, несистематизовано методи фасилітації залежно від етапу проведення тренінгу.

Формулювання цілей статті. Метою статті є аналіз існуючих методів фасилітації залежно від етапу проведення соціально-психологічного тренінгу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Кейс фасилітатора має містити велику кількість різноманітних методів за кожним етапом тренінгу. Варіативність вправ залежить від психологічного стану учасників, мікроклімату групи, групової динаміки тощо. Проаналізувати усі методи в одній статті є неможливим, але ми визначили, на нашу думку, одні з найрозповсюдженіших та популярних методик фасилітації на різних етапах проведення соціально-психологічного тренінгу.

Для етапу знайомства є дуже велика кількість вправ та методів. Умовно їх можна класифікувати, як [2, 5]:

1. *Вправи спрямовані на повторення імені*, наприклад, «Снігова куля», «Ім'я та рух» чи «Тік-так». «Тік- так» – вправа виконується у колі, учасники мають сидіти на стільцях, тренер стає у колі і показуючи на одного учасника каже команду «Тік» чи «Так», при команді «Тік», той на кого показали, має назвати ім'я людини справа, при команді «Так» – ім'я сусіда зліва. Якщо учасник не називає імені, то він стає у середину кола. При команді «Тік-так» усі учасники якомога швидше мають помінятися місцями, хто не встиг зайняти місце стає ведучим. Дана вправа допомагає не лише запам'ятати ім'я, але і «перемішати» учасників групи для подальшої роботи (бо зазвичай сідають поруч з більш знайомими чи тими, що більше імпонують). До вправ які ненав'язливо змушують учасників пересісти належить і вправа «Чотири пори року». «Ім'я та рух» проводиться за правилом снігової кулі, перший учасник називає своє ім'я та показує «фірмовий рух», наступний учасник повторює ім'я та рух попередньої людини та додає власне ім'я та рух і т.д. Після того, як останній учасник назвав усі імена та повторив усі рухи, уся група синхронно повторює разом спочатку усі імена та рухи.

2. *Вправи спрямовані на запам'ятовування імені за допомогою асоціації чи цікавого факту:* «Історія імені» (учасники по колу розповідають історію свого імені (чому їх саме так назвали та що означає їх ім'я), «Острів» (намалювати на аркуші паперу 1 річ, яку учасник може взяти з собою на безлюдний острів, назва якої має починатись на першу букву літери ім'я), «Прикметник на першу літеру імені» тощо.

3. *Вправи, які допомагають більше дізнатись один про одного:*

- на знаходження спільного: «Дві руки», «Побачення нашвидку», «3 спільні факти», «Групи за цінностями». Найбільш поширеними є останні дві вправи та їх варіації, коли учасникам необхідно об'єднатись у групи за жанром фільму, літератури, видом спорту тощо, які вони полюбляють. Дані вправи можна виконувати за допомогою як вербальної, так і невербальної комунікації. Спільні факти можна знаходити працюючи у підгрупах (по 2-3 людини), фактами не можуть виступати загальнолюдські факти чи ті речі, які видно у зовнішності. Дані вправи дозволяють у неформальному спілкуванні більш ближче познайомитись та знайти спільні точки для взаємодії.

- для пізнавання інформації: «Дві правди» (учасники у парах обмінюються двома правдивими із власного життя та однією неправдою та мають здогадатись де неправда), «3 факти про себе» (учасники у парі розповідають один одному три факти, далі міняються парами і обмінюються інформацією, яку почули від попередньої людини, після кількох змін пар учасники сідають у коло, розповідають останню почуті інформацію та намагаються здогадатись про кого йде мова), «Вікно» (аркуш паперу ділять на чотири частини (як вікно), у кожній малюють чи пишуть відповідь на певне запитання (наприклад, що я люблю більш за все у житті, про що я мрію, як проводжу вільний час, тощо), потім обирають співрозмовника та обговорюють одне із запитань).

Як для учасників, так і для самого тренера особливо необхідним є розуміння очікувань від запланованого тренінгу. Цей етап дає можливість визначити мотивацію з якою учасники прийшли на тренінг, а також реалістичність чи хибність їх очікувань від самого заходу. На даному етапі можна скорегувати хибні очікування та визначити можливості, які надає тренінг. Відсутність корегування хибних уявлень може призвести до розчарування учасників по завершенню тренінгу, навіть якщо він був проведений на високому рівні. Саме тому, даний етап не можна пропускати, а фасилітативні методики допоможуть краще та більш ґрунтовно його опрацювати. Кількість методик, які можна використовувати для з'ясування очікувань так само дуже велика. Умовно їх можна класифікувати так:

- метафоричні: «Семінарська кухня» (візуалізація очікувань через метафору кухні: перед учасниками намальовані чотири предмети з кухні: холодильник, плита, пакет із продуктами і рецепт, на кожен предмет необхідно наклеїти стікер з відповіддю на відповідне запитання: холодильник – «Що я хочу з'їсти на семінарі? (чого хочу навчитись?), плита – «На чому я боюсь обпектись? (чого не повинно статись), пакет із продуктами – «Що я приніс/ла з собою?» (чим можу поділитись), рецепт – «Який рецепт я хочу записати?» (в якій темі мені необхідно детальний

покроковий аналіз), «Дорога в майбутнє», «Будинок» – обидві методики передбачають аналіз того, що я вже маю, чого хочу дізнатись, які маю побоювання. Методика «Дорога в майбутнє» передбачає ще аналіз очікувань від тренерів, а не лише від самого тренінгу.

- ґрунтовні: лист очікування – передбачає індивідуальне заповнення кожним учасником заздалегідь розробленого опитувальника очікувань за важливими аспектами для тренінгу та самого тренера; методика «Таємно»: передбачає, що учасники записують усі свої очікування на окремих аркушах, які потім закриваються у коробок чи лист, тренери мають право читати очікування під час планування подальшої роботи, очікування в групі не озвучуються, коробок (чи лист) з очікуваннями ставлять на видне місце для нагадування про власні домагання, по завершенню тренінгу учасники знаходять свої очікування та на зворотній стороні пишуть фідбек.

- дієві: визначають що учасник хоче, що він може для цього сам зробити, а також, надають учасникам певні можливості, наприклад, методика «Попит і пропозиція» має на меті визначити, що особистість хоче взяти від тренінгу (попит) і що вона може дати (зробити або поділитись досвідом - пропозиція), методика «Табу» – дає можливість, які теми є забороненими для обговорення тощо.

- засновані на безпосередній взаємодії учасників: інтерв'ю (кожен учасник є репортером і має опитати інших навіщо вони сюди прийшли, що бажають отримати тощо), «Чотири кути» (у кімнаті в кожному з чотирьох кутів на ватманах пишуть по одному запитанню (наприклад, що я хочу отримати від сьогоднішнього тренінгу, що я маю для цього зробити, на які зміни у собі я очікую тощо), учасники мають хаотично ходити, спілкуватись один з одним і давати відповідь на кожне з чотирьох питань [1, 2, 5].

Дуже важливим етапом є прийняття правил роботи в групі. Типовим є обговорення бажаних правил та виписування (чи малювання) їх на окремому ватмані [4]. Цікавими методами є пропрацювання правил із запропонованого списку, коли учасники мають об'єднуватись у групи за правилами, що їм подобаються, а потім групи об'єднуються між собою і мають створити один спільний список. Цей процес вимагає від тренера навичок фасилітатора, адже потребує влучних і своєчасних питань до учасників, які мотивуватимуть до створення єдиних правил групи.

Найважливішим етапом є основна частина СПТ, яка передбачає реалізацію мети та завдань і вимагає ґрунтовних методів для розкриття теми тренінгу [5]. Для фасилітування роботи над темою тренінгу досить часто використовують такі методи, як «Світова кав'ярня», «Відкритий

простір», метод Волта Діснея, брейншторм, анатомія «теми тренінгу», дерево проблем/рішень тощо.

Розглянемо більш детально деякі з запропонованих методів.

Метод «Світова кав'ярня» є вже досить поширеним та відомим у сучасній психолого-педагогічній науці. У темі визначаються складові підтеми, за їх кількістю виділяють кількість груп та «тематичних столів». Оптимальна кількість столів (і відповідно груп) – 4-5. Визначається загальний час протягом якого група працює над підтемою за відповідним столом (час залежить від складності теми і може тримати від 5 хв до 40 хв). По закінченню часу групи переходять за інший стіл. Кожна група має побувати за кожним столом. Для кожного тематичного столу обирається хранитель підтеми, який виступає у ролі модератора, слідкує за часом, записує результати обговорення кожної групи, задає запитання, а потім презентує отримані напрацювання за темою, що була закріплена за столом. Цей метод дозволяє ґрунтовно пропрацювати тему з різних сторін та точок зору.

Метод «Відкритий простір» також передбачає виділення складових підтем чи ключових запитань за темою, які виписуються окремо на ватманах і розвішуються по усій кімнаті. Учасники мають оглянути усі підтеми і виписати на кожному відповідному аркуші все, що вони знають чи думають за цим питанням. Потім проводиться аналіз та обговорення отриманих результатів. Даний метод дозволяє кожному учаснику проявити ініціативу, відчувати себе експертом з теми, поділитись власним досвідом та комплексно підійти до розгляду теми.

Цікавим методом є анатомія «теми тренінгу». Даний метод виконується у групах. Кожна група має намалювати організм «теми тренінгу» (наприклад намалювати організм «Стресу» чи організм «Успіху», «Протесту», «Емоційного вигорання» тощо). Учасники мають детально продумати як виглядає цей організм, з чого складається, як функціонує, що є найголовнішим у ньому. Після презентацій проводиться порівняння та детальний аналіз отриманих результатів, підводяться підсумки [2].

Метод Волта Діснея також передбачає групову роботу. Оптимальним є формування трьох команд відповідно до трьох ключових ролей: мрійник, реалісти, критики. Мрійники записують усі ідеї, що приходять у голову, навіть якщо вони є нереальними. Реалісти структурують, планують, як цього можна досягти, чи вийде це зробити. Критики – знаходять недоліки, помилки, відкидають неякісні ідеї. Команди циклічно змінюють свої ролі (тобто кожна команда має побувати у ролі мрійників, реалістів, критиків). Варто зазначити, що кількість циклів має залежати від тематики і завершуватись, коли буде вже вирішена поставлена проблема.

Дерево проблеми/рішення передбачає візуалізацію теми у вигляді дерева, де коріння це сутність проблеми, крона – наслідки, гілки - можливі рішення. Якщо робота проводиться індивідуально, то потім обов'язковим є об'єднання і обговорення отриманих «дерев» у підгрупах.

Метод брейншторм дещо подібний до методу мозкового штурму: людина чи підгрупа людей визначають проблему або ідею, а усі інші швидко пропонують можливі варіанти рішення чи реалізації. Усі ідеї, що прозвучали, записуються, кінцевий результат обговорюється [5].

Для опрацювання теми також використовують такі методи як «Живий музей» (інсталяція теми), галерея плакатів (створення плакатів, колажів за темою з різних матеріалів) тощо.

Подібні методи передбачають активізацію самих учасників і виключають формат простого транслювання тренером необхідної інформації. Учасники самостійно приходять до рішення проблеми, тренер лише фасилітує цей процес.

Процес фасилітації не можна розглядати без групової динаміки, саме тому у сучасній психології є багато методів на допомогу тренеру у цьому аспекті: для активізації енергії («Австралійський дощ», «Оркестр»), для заспокоєння («Хто мене чує», «На вушко»), для командотворення (формування та розвиток довіри – «Лісоправ», «Янголи», «Маятник» тощо, налагодження комунікації – «Острови», «Посланець», «Кінь з паперу» тощо) і подолання дистанції («Ти червяк?», «Що не так?», «Равлик» тощо).

Незважаючи на тему тренінгу, будь-яка група може стомлюватись, «засиджуватись», для того, щоб активізувати роботу групи, зняти розумове, емоційне навантаження, покращити самопочуття використовують енерджайзери. Енерджайзери також можна класифікувати на такі групи: ті, що передбачають розрахунок («Шістка», «Фіз-біз»); танцювальні («Джаст денс», «Ла банана», «Ківі-ківі-ківі» тощо); такі, що спрямовані на активізацію уваги («Капітошка сказав», «Хлопок», «Море хвилюється», «Божевільня», «Муха і жаба» тощо); спрямовані на передачу чи обмін енергією («Імпульс», «П'ять хлопків», «Пуш-боінг»); рухливі («Доторкнись до коліна», «Фан-зона», «Моя бабуся мешкає в Бразилії» тощо) [2].

Висновки. На сьогодні існує безліч різноманітних методів фасилітації. Вони відрізняються за складністю свого застосування та аналізу, за метою та формою проведення. Варто відмітити, що методи – це лише інструменти, які підбираються залежно від теми, мети, групи. Але для успішної фасилітації важливою є і сама особистість тренера, який вдало може комунікувати, мотивувати, спрямовувати, відчувати групу, а також, володіє певним набором знань та навичок. Саме тому подальші

наукові розвідки вбачаємо у пошуці оптимальних шляхів розвитку та підготовки особистості фасилітатора.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Димухаметов Р.С., Парунова Е.Ю. Настольная книга фасилитатора: учебно-метод. пособие. Челябинск: Челябинский государственный педагогический университет, 2010. 337 с.
2. Ідеї натхнення...рішення...: посібник для тренерів неформальної освіти / Н. Трамбовецька та ін. Київ : Інша освіта, 2015. 102 с.
3. Кейнер С. Руководство фасилитатора: как привести группу к принятию совместного решения. Киев: Издательство Дмитрия Лазарева, 2014. 328 с.
4. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: навч. посіб. Київ: МАУП, 2004. 192 с.
5. Трамбовецька Н. Абетка фасилітації «Тобто». URL: <http://insha-osvita.org/wp-content/uploads/2018/07/Abetka-Facilitation-Insha-Osvita.pdf> (дата звернення: 01.08.2019).
6. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. Пер. С нем. 2-е изд. Москва: Генезис, 2005. 267 с.

Стаття надійшла до редакції 04.06.2019.

БЕРЕЗКА Софья

канд. психолог. наук, ассистент кафедры практической психологии педагогического факультета ГВУЗ «Донбасский государственный педагогический университет», г. Славянск, Украина

E-mail: berezka.sonya@gmail.com

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ФАСИЛИТАЦИИ В СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ТРЕНИНГЕ: ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Резюме. В статье представлен обзор современных методов фасилитации в рамках проведения социально-психологического тренинга. Определено значение процесса фасилитации для проведения социально-психологического тренинга. Проанализированы последние психолого-педагогические исследования по проблеме фасилитирования. Подано систематизацию современных методов фасилитации в зависимости от этапа социально-психологического тренинга. Определено, что все методы для знакомства можно классифицировать по следующим группам: упражнения направленные на повторение имени; упражнения направленные на запоминание имени с помощью ассоциации или интересного факта; упражнения, которые помогают больше узнать друг о друге (с помощью нахождения общего или информативные). Методы на

этапе ожиданий разделены на следующие группы: метафорические, основательные, действенные, основанные на непосредственном взаимодействии участников. Для каждой группы методов приведены примеры конкретных упражнений, коротко рассмотрено их содержание. Подробно раскрыты содержание методов фасилитации направленных на работу с темой (основная часть социально-психологического тренинга). А именно, в статье рассмотрен метод Уолта Диснея, «Мировое кафе», «Открытое пространство», брейншторминг, анатомия «темы тренинга», дерево проблем / решений. Приведенные примеры методов для работы с групповой динамикой, а именно: методы для активизации энергии, для успокоения группы, для командообразования (развитие доверия, налаживание коммуникации, преодоление дистанции и т.д.). Освещен обзор видов энеджерджайзеров по следующим группам: предусматривающие расчет; танцевальные; такие, которые направлены на активизацию внимания; направленные на передачу или обмен энергией; подвижны. Статья является обзорной. Содержит практическую ценность для практических психологов, тренеров, фасилитаторов и педагогов.

Ключевые слова: фасилитация, методы фасилитации, социально-психологический тренинг (СПТ), этапы СПТ, «Мировое кафе», «Открытое пространство», «Анатомия темы», «Дерево проблем / решений», метод Уолта Диснея.

BEREZKA Sofiia

Candidate of Psychological Sciences, assistant of the Department of Practical Psychology of the Pedagogical Faculty of the Higher Educational Institution “Donbass State Pedagogical University”, Slavyansk, Ukraine

E-mail: berezka.sonya@gmail.com

USE OF FACILITATION METHODS IN SOCIO-PSYCHOLOGICAL TRAINING: PRACTICAL ASPECTS

Summary. The article provides an overview of modern methods of facilitation in the framework of social and psychological training. The importance of the facilitation process for conducting social and psychological training has been determined. Recent psychological and pedagogical studies on the problem of facilitation have been analyzed. The systematization of modern methods of facilitation depending on the stage of social and psychological training is presented, namely, the content of methods for acquaintance, expectations, work on the topic of social and psychological training, methods of work with group dynamics are revealed.

Abstract. Formulation of the problem in general form and its relation to important scientific or practical tasks. The search for new methods that will take into account contemporary socio-cultural and personal changes has led to qualitative transformations of the training process itself, laying the basis of the

facilitation process. Facilitation is a professional organization of the process of group work, aimed at self-awareness and achievement by the group of the goal (or solving the problem). Today, there are a large number of facilitation methods in the psycho-pedagogical literature, but a clear systematization and classification of these methods is necessary for the convenience of the facilitator during the training.

Analysis of recent research and publications. The methods and technologies of facilitation are considered in the works of I. Avdeeva, E Borysenko, E. Vrublevskaya, O. Galitsan, O. Dimova, R. Dimukhametov, I. Zhizhina, V. Kvas, N. Koshechko, L. Kulikova, N. Trambovetska, O. Fissun, S. Khilko, A. Khomenko.

Purpose: To analyze the existing methods of facilitation depending on the stage of conducting social and psychological training.

Results. Facilitation methods have been tried to systematize based on training stages. It is determined that all methods for dating can be classified into such groups as: exercises aimed at repeating the name; exercises aimed at memorizing a name through an association or interesting fact; exercises that help you learn more about each other (through sharing, informative). The methods in the expectation stage are divided into the following groups: metaphorical, grounded, effective, based on direct interaction of participants). Examples of specific exercises are provided for each group of methods and their content is briefly discussed. The content of facilitation methods aimed at dealing with the topic (the main part of social and psychological training) is described in detail. Namely, the article deals with the method of Walt Disney, the World Café, the Open Space, the brainstorm, the anatomy of the training theme, the problem / solution tree. Examples of methods for working with group dynamics are given, namely: methods for activating energy, for calming the group, for team building (developing confidence, establishing communication, overcoming distance, etc.).

Conclusions and prospects for further exploration. Systematization of the methods according to the stages of the training is convenient for the practical work of the trainers, since it saves time to find the necessary methods. At the same time, methods are only tools that are selected depending on the topic, purpose, group. But for the successful facilitation, the personality of the coach is also important. That is why we see further scientific research in search of optimal ways of development and preparation of the personality of the facilitator.

Keywords: facilitation, social and psychological training, stages of training, methods of facilitation: "World cafe", "Open space", "Anatomy of the theme", "Problem / solution tree", Walt Disney method.

REFERENCES

1. Dimukhametov R.S., Parunova E.Iu. *Nastolnaia kniga fasilitatora: uchebno-metod. posobie*. Cheliabinsk: Cheliabinskii gosudarstvennyi pedagogicheskii universitet, 2010. 337 s.
2. *Idei natkhnennia...rishennia...: posibnyk dlia treneriv neformalnoi osvity* / N. Trambovetska ta in. Kyiv : Insha osvita, 2015. 102 s.
3. Keiner S. *Rukovodstvo fasilitatora: kak priversti gruppu k priniatiiu sovmestnogo resheniia*. Kiev: Izdatelstvo Dmitriia Lazareva, 2014. 328 s.
4. Miliutina K. L. *Teoriia ta praktyka psykholohichnoho treninhu: navch. posib*. Kyiv: MAUP, 2004. 192 s.
5. Trambovetska N. *Abetka fasylytatsii «Tobto»*. URL: <http://insha-osvita.org/wp-content/uploads/2018/07/Abetka-Facilitation-Insha-Osvita.pdf> (data zvernennia: 01.08.2019).
6. Fopel K. *Tekhnologiiia vedeniia treninga. Teoriia i praktika*. Per. S nem. 2-e izd. Moskva: Genezis, 2005. 267 s.

(переклад англійською зроблено особисто автором статті)