

**Разработка и
проведение
ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ
ТРЕНИНГОВ
(практикум)**

Составитель: клинический
психолог, тренер
Юлия Лукашенко

Что такое тренинг?

- 1.
- 2.
- 3.....



Из истории психологических тренингов

Одним из первых, кто начал использовать тренинги, был американский педагог, оратор **Д. Карнеги**, создавший в 1912 г. центр, в котором проводил занятия по развитию навыков публичного выступления, уверенности в себе, взаимодействия между людьми.

Родоначальником психологического тренинга как особого метода принято считать

К. Левина. В 1946 г. вместе с коллегами он основал первые тренинговые группы, направленные на повышение компетентности в общении.

Тренинговая группа – специально созданная малая группа, участники которой при содействии ведущего-психолога включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на оказание помощи каждому в решении разнообразных психологических проблем, развитии самосознания, самосовершенствовании.

Главным достижением **T-групп** стало **положение об эффективности группового, а не индивидуального влияния на изменение личностных установок и поведение людей.**

К. Левин выяснил, что управлять личностью через группу, гораздо легче, чем управлять группой через личность. Ему принадлежит изречение: «Обычно легче изменить индивидуумов, собранных в группу, чем изменить

Что такое психологический тренинг?

Содержание тренинговых занятий в группе определяется ПАРАДИГМОЙ, которой придерживается психолог, проводящий занятия:

- 1. Тренинг как своеобразная форма дрессуры.** «Дрессировщик» полностью берет на себя ответственность за характер изменений членов группы. Психолог, используя жесткие манипулятивные приемы, с помощью положительного и отрицательного подкрепления формирует нужные или «стирает» вредные модели поведения участников тренинга. (Лайф-спригн, тоталитарные секты)
- 2. Тренинг как тренировка.** «Тренер» предоставляет участникам только малую часть ответственности. В результате такого «натаскивания» происходит отработка и формирование умений и навыков. (спорт...)
- 3. Тренинг как форма активного обучения.** «Учитель» способен осуществлять сотрудничество, однако чаще занимает позицию «сверху». Из этого следует, что развитие умений и навыков осуществляется при относительной самостоятельности и ответственности членов группы.
- 4. Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.** «Ведущий» ответственен только за создание благоприятных и безопасных условий, стимулирующих саморазвитие. В данном случае тренинг является источником развития субъектности участника, его потребности создавать мир вокруг себя и себя в этом мире. Участник тренинга приобретает «не рыбу, а удочку», т. е. готовность и способность к саморазвитию и творческой самореализации.

Полноценный тренинг — это тяжелая и трудная работа, а не веселое времяпрепровождение.

Это постоянное преодоление самого себя, человеческих слабостей и амбиций, страхов, некомпетентности, неуверенности, агрессивности, защит, предрассудков и стереотипов, нежелания и неумения участников группы быть аутентичными и искренними.

Это преодоление **ВЕДУЩИМ** точно тех же сомнений и переживаний, которые ощущает в себе каждый участник группы.

Только после осознания тренером в самом себе всех этих возможных ограничений, можно что-то нести в группу и учить ее, понимая смысл происходящего.



Работа над собой
— самая тяжёлая

Отличия психологического тренинга от групповой психотерапии и психокоррекции

1. В отличие от психотерапии **цели тренинговой работы не связаны с лечебным воздействием**. Ведущий тренинга ориентирован на оказание психологической помощи, что не исключает возможности применения оздоровительных процедур, а также **участия на ряду со здоровыми людьми невротиков и людей в пограничных состояниях психики**.
2. Отличие психологического тренинга от психокоррекции определяется тем, что в тренинге уделяется внимание не столько отдельным психологическим структурам и характеристикам внутреннего мира, **сколько формированию навыков саморазвития личности в целом**. Также коррекция связана с понятием **нормы** психического развития, на которую она ориентируется, в то время как в тренинге не всегда принимается во внимание категория нормы.
3. **Тренинг нельзя сводить только к обучению**. Обучение – действительно, один из важнейших элементов тренинга, но не ключевая характеристика раскрывающая его сущность. Когнитивный компонент может вообще отсутствовать, уступая место для личностного и творческого самовыражения и самореализации.

В тренинге может применяться психотерапевтический, коррекционный и обучающий методический инструментарий, что в ряде случаев не позволяет однозначно

Соотношение психологического тренинга, групповой психотерапии и психокоррекции



Возникновение **психологического тренинга** связывают с именем М. Форверга, который в 70-х разработал новый метод формирования коммуникативных навыков с элементами **ролевой игры и драматизации**, и назвал его **социально-психологическим тренингом**.

Психолог основной задачей тренинга считал оказание психологической помощи, а не лечебное воздействие.

Под групповым психологическим тренингом понимают совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития участников группы.

Преимущества группового психологического тренинга

1. **Групповой опыт противодействует отчуждению**, помогает решению межличностных проблем. Участники тренинга обнаруживают, **что их проблемы не уникальны, что и другие переживают сходные чувства**.
2. **Группа отражает общество в миниатюре**, делает очевидными такие скрытые факторы, как давление партнеров, социальное влияние и конформизм (приспособление и пассивное согласие с мнениями других).
3. Важным преимуществом групповой психологической работы, **не достижимым никаким другим способом, является получение обратной связи и поддержки**.
4. Группа предоставляет широкие возможности для **идентификации себя с другими**, т.е. поиска объекта поклонения и стремления к его уподоблению.
Открытие себя другим и открытие себя самому себе позволяют повысить уверенность.

Задачи Т-групп Дж. Кэмпбелл (1971 г.):

- 1) Добиться понимания участниками тренинга того, как они ведут себя по отношению к другим людям; как это поведение влияет на других людей;
- 2) **Научить участников действительно слышать то, что говорят другие люди, вместо концентрации на подготовке ответа;**
- 3) Научиться понимать, как действует группа, и какие виды групповых процессов возникают при определенных условиях;
- 4) Способствовать возрастанию толерантности к поведению других людей;
- 5) Создавать условия, в которых человек может апробировать новые пути взаимодействия с людьми и получить обратную связь о том, как эти новые способы поведения воспринимаются другими участниками группы.

Цели любого тренинга:

Человек реализует себя в трех реальностях — реальности познания, реальности отношения и реальности преобразования.

Человек познает окружающий (и внутренний) мир, вырабатывает отношения к этому миру и учится его преобразовывать.

Важнейшая цель психологического тренинга - конструктивные изменений системы:

- знаний (когнитивная сфера) человека,
- отношений (эмоциональная сфера),
- умений по преобразованию каких-либо объектов. (поведенческая сфера)

То есть ведущий должен помочь участникам тренинговой группы осознать свои представления о каких-то вещах, отрефлексировать свое отношение к ним и в случае понимания необходимости трансформации представлений и отношения, провести такую трансформацию и сформировать навыки нового поведения.

Классификация и основные виды тренинговых групп

1. Число участников тренинга:

- тренинг для микрогруппы (5–7 чел.);
- тренинг для малой группы (7–15 чел.);
- тренинг для средней группы (15–30 чел.);
- тренинг для большой группы (свыше 30 чел.).

2. Принцип формирования состава участников:

- тренинг открытого формата (доступный для всех желающих);
- тренинг закрытого формата (под запрос организации и только для ее сотрудников).

3. Авторство тренинга:

- авторский тренинг (созданный творческим трудом одного или группы авторов);
- тренинг, воспроизводимый в соответствии с авторским, по аналогии;
- «лоскутный» тренинг (мозаично созданный тренером самостоятельно по различным материалам)

4. Качественный уровень тренинга:

- ознакомительный тренинг;
- обычный тренинг (по заранее подготовленной программе);
- продвинутый тренинг (углубленный тренинг).

5. Продолжительность тренинга, интенсивность работы:

- тренинговое занятие продолжительностью от 30 мин. до 1,5–3 часов;
- тренинговое занятие продолжительностью от 3,5 до 7,5 часов;
- однодневный тренинг (8 часов);
- многодневный тренинг (2–3 дня);
- «тренинговый марафон» (непрерывная работа в течение 24 часов и более);
- «тренинг-интенсив» (несколько дней подряд);
- модульный тренинг (несколько тематических «тренингов-интенсивов»).

6. Парадигма тренинговой работы (дрессура, тренировка, обучение, самораскрытие)

7. Цели тренинга:

- тренинги конкретных умений и/или навыков;
- тренинги общения;
- тренинги личностного роста;
- бизнес-тренинги;
- профессиональные тренинги;
- психологические тренинги;
- педагогические тренинги;
- тренинги для тренеров;
- тематические тренинги и др

8. Критерии результативности тренинга:

- тренинги с преимущественно объективными критериями (возможность диагностики уровня развития);
- тренинги с преимущественно субъективными критериями (самоотчеты участников о том, что дал тренинг лично им).

9. Система отношений личности в тренинге:

- тренинги в системе «Я – Я»;
- тренинги в системе «Я – Другие люди»;
- тренинги в системе «Я – Социальная группа»;
- тренинги в системе «Я – Профессия»

10. Композиция тренинговой группы:

- тренинги для однородной (возраст, пол, культурные особенности) группы;
- тренинги для неоднородной группы.

11. Соответствие основным психотерапевтическим и психокоррекционным направлениям, техники и приемы которых используются в тренинге:

Т-группы; группы встреч; гештальтгруппы; психодрама; группы телесной психотерапии; танцевальная терапия; арт-терапия; транзактный анализ; группы тренинга умений;

12. Направленность воздействия и изменений:

- коррекционные тренинги (вырабатывает новое конструктивное поведение);
- образовательные тренинги (максимально быстрое и эффективное обучение человека какому-либо навыку, умению или профессии);
- личностно-развивающие тренинги...

Надо ли готовиться к тренингу?

МОЖНО НЕ ГОТОВИТЬСЯ ЕСЛИ:

а) Ведущий - очень опытный специалист, имеющий не менее двадцати лет стажа ведения групп. **НО, знакомство со спецификой группы и сонастройка на нее необходимы.**

б) Ведущий, тиражирующий абсолютно стереотипные, совпадающие до мелких деталей тренинговые программы. **НО, полное и точное соблюдение технологии в отношении живых людей вовсе не гарантирует постоянного получения одинаковых результатов.**

в) Ведущий - крайне самоуверенный новичок, свято верящий в чудо импровизации. **НО, хороша только тщательно подготовленная импровизация.**

ВЫВОД: готовиться надо всегда!



Девятишаговая модель подготовки к тренингу И.В. Вачкова

1. Определение цели тренинга как образа будущего результата.

При определении темы и цели тренинга следует исходить из реальных запросов и трудностей реальных людей. Важно ответить себе на ряд вопросов для того, чтобы построить конкретный образ будущего результата тренинга:

- 1) Что хотят получить будущие участники группы?
- 2) Чего группа и каждый ее участник реально смогут и должны достичь?
- 3) Чему я, как ведущий хочу научить участников?
- 4) Что я смогу и должен для этого сделать?
- 5) Каков будет конечный результат нашей работы?

2. Определение состава тренинговой группы.

Для определения состава тренинговой группы ведущему необходимо знать:

- 1) Кто будет в группе?
- 2) Сколько человек?
- 3) Каково будет гендерное соотношение в группе?
- 4) В чем заключаются психологические особенности участников?

Рекомендуется заранее встретиться с будущими членами группы, познакомиться с ними, выяснить их ожидания от предстоящей тренинговой работы. Для эффективной работы оптимальным по мнению многих

Основные принципы отбора участников на СПТ:

1. **Принцип добровольности** участия в группе (если человек пришел в группу – это его самостоятельный выбор, он знает, зачем ему это нужно);
2. **Принцип информированного участия** (участник заранее имеет право знать все, что с ним может объективно произойти, о тех процедурах, которые будут происходить в тренинге);
3. **Принцип проявленного интереса** к собственным изменениям;
4. **Социально психологические трудности.**

В группы тренинга не рекомендуется включать следующих людей:

- а) лиц, которые только что прошли лечение у психиатра;
- б) лиц, находящихся под наблюдением врача (снижение когнитивных функций);
- в) тех, которые сами чувствуют свою непригодность или нежелание участвовать;
- г) лиц, которые опоздали бо (без
предупреждения) – высокий ащит.



3. Определение временных ресурсов.

Нужно сразу спланировать:

- 1) Сколько всего будет проведено тренинговых занятий?
- 2) Как часто будут проходить встречи?
- 3) Сколько времени будет длиться каждое занятие?
- 4) Возможна ли протяженность тренинга несколько месяцев?

Существуют три основные формы организации тренинговых занятий:

Интенсивный курс предполагает проведение занятий ежедневно (по 3-8 часов в день) и может продолжаться от 3 дней до 2 недель. Он способствует глубинной проработке Я-концепций участников и более быстрому усвоению навыков и умений.

Регулярные занятия обычно проводятся 1-2 раза в неделю по 3-4 часа в день. Они позволяют систематически и последовательно производить изменения.

Эпизодические встречи— занятия могут происходить 1-2 раза в месяц.

При этом ведущему следует стремиться к тому, чтобы каждая встреча была самостоятельным и завершенным событием.

Предтренинговая диагностика

На этапе подготовки тренинга может понадобиться продумать или **получить дополнительную информацию** по вопросам:

- Для кого может быть полезен ЭТОТ тренинг?** (мужчины, женщины, дети, ... студенты, пенсионеры, продавцы...)
- Что актуально сейчас для данных категорий?** (приобретение навыка продаж, чувства уверенности в себе..., развитие женственности, ... развитие навыка решения конфликтов и т.д. и т.п...)
- По какому принципу будут формироваться группы?** (по половому, по возрастному, по классам...)
- Какой количественный состав** будет наиболее оптимальным и будет соответствовать профессиональным возможностям ведущего?
малая группа до 6 человек; группа 10-20 человек (идеальна для психологического тренинга); большая группа 30-70 человек (обучающий формат)
- Сколько тренинговых занятий, какой интенсивности может понадобиться?**

Пример: Психологический тренинг общения для подростков «Я и Мы».

Цели тренинга «Я и Мы»:

- развитие способности к самопознанию, самоанализу, умению выражать свои чувства;
- развитие коммуникативных навыков, позитивного отношения к себе и другим;
- развитие осознания многообразия проявлений личности каждого человека;
- развитие чувства собственного достоинства и умения уважать достоинство других;
- повышение самооценки через получение позитивной обратной связи в групповом взаимодействии.

Задача тренинга:

Научить детей самопринятию и умению общаться через тренинговые ситуации. В результате проведенного тренинга ребенок должен научиться видеть и чувствовать огромный внутренний мир в себе и других, **осознать, что ему интересно находиться среди новых одноклассников – потенциальных друзей, что он сам может формировать отношения с окружающими.**

(То, что мы хотим получить от участников – ЭФФЕКТ тренинга)

Условия тренинга:

Общее количество часов на описываемый тренинг 4-6: 3 занятия по 1,5 часа.

Количество участников: 20-30 человек. Возрастной состав: подростки 12-15 лет.

Место проведения: Школа №...

Пояснительная записка. (Обоснование необходимости тренинга)

Мир постоянно меняется, и важно помочь подростку понять, что главное – знания о себе, чтобы в любом взаимодействии с миром сохранить здоровье и гармонию в себе, успешно выполнить все жизненные задачи, реализовать себя во всех сферах жизни.

Социально-психологический тренинг является областью практической психологии, ориентированной на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении.

Тренинг – метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

Необходимость данной программы обоснована тем, что в физико-математический лицей каждый год по конкурсу набираются новые учащиеся в 5, 8,10 классы.

Первые полгода идет адаптация, изменение старых позиций в отношении к людям, времени, делу, себе.

Спецкурс по психологии в течение года позволяет провести разные виды занятий, направленные на самопознание и самоизменение.

Задача психолога – ускорить и облегчить этот процесс в начале формирования нового классного коллектива. Поэтому есть необходимость в данном тренинге.

Условия тренинга:

Общая длительность курса по социально-психологическому тренингу 4-6-2 занятия по 1-5 часов

Упражнение 1. 1-3 шага подготовки тренинга

1. Ведущий называет каждому тему тренинга. (ТРЕНИНГ НА ЗАЧЕТ)
2. Участники разбиваются на пары.
3. **Партнеры продумывают:**

Возможную цель тренинга; Обосновывают необходимость проведения тренинга;

- 1) Что хотят получить будущие участники группы?
- 2) Чего группа и каждый ее участник реально смогут и должны достичь?
- 3) Чему я, как ведущий хочу научить участников?
- 4) Что я смогу и должен для этого сделать?
- 5) Каков будет конечный результат нашей работы?

Для кого этот тренинг – аудитория;

- 1) Кто будет в группе?
- 2) Сколько человек?
- 3) Каково будет соотношение по половому признаку (мальчиков и девочек)?
- 4) В чем заключаются психологические особенности участников?

Возможную длительность тренинга;

4. **Желающие озвучивают свои наработки, начиная с темы тренинга.**

5. **Обсуждение.**

- Насколько озвученная цель соответствует теме тренинга?
- Возможно ли обретение названных навыков в рамках этой цели?
- Какие еще вопросы предтренинговой диагностики должны быть освещены по теме данного тренинга?

Девятишаговая модель подготовки к тренингу И.В. Вачкова (продолжение)

4. Формулировка проблем.

Необходимо четко и ясно сформулировать проблемы, которые предстоит решить в процессе тренинга.

Проблема - вопрос, на который в данный момент не существует однозначного ответа. Следовательно, формулировать проблемы нужно в вопросительной форме. **НАПРИМЕР:**

- Что нужно сделать, чтобы развить толерантность в отношении не похожих на тебя людей?
- Как снизить уровень агрессии подростков друг на друга?
- Каким образом повысить коммуникативную компетентность подростков?
- Как сделать класс сплоченным?



5. Формулировка задач.

Задачу следует формулировать утвердительно. **В ней должны содержаться требования к осуществляемой деятельности по достижению цели.**

Задачи, по мнению И.В. Вачкова, могут быть сформулированы для работы в системе представлений, отношений и умений участников. **То есть когнитивной, эмоциональной и поведенческой.**

Например:

- для работы **в системе представлений** участников тренинга - помочь подросткам осознать различия в их отношении к тем, кого они считают близким человеком и кого они считают чужим,
- для работы **в системе отношений** участников тренинга - дать подросткам опыт личного проживания ситуации общения с «похожими» и «непохожими» на них людьми для изменения привычно-негативного отношения к непохожим,
- для работы **в системе умений** участников тренинга - предложить модель конструктивного взаимодействия с людьми, которые объективно или субъективно воспринимаются как непохожие, чужие, и сформировать необходимые умения такого взаимодействия.

Упражнение 2. 4-5 шага подготовки тренинга

Работа методом мозгового штурма:

1. Ведущий называет тему тренинга
2. Участники формулируют проблемы и задачи для этого тренинга.
3. Рекомендуются записать сформулированные проблемы и задачи.
4. Обсуждение идет параллельно с выполнением упражнения.



6. Выделение модульных блоков тренинга.

В соответствии с выделенными на 4-ом шаге проблемами можно определить те блоки (или модули), которые должны быть в тренинге.

1. Блок обеспечения работоспособности группы (**Подготовка**)

- а) вступительное слово ведущего о цели, задачах, ходе и принципах тренинга;
- б) процедуру знакомства, которая предусматривает выбор имени, формы обращения, обмен участниками личной информацией о себе;
- в) обсуждение участниками ожиданий от тренинга, пожеланий;
- г) ритуал принятия участниками правил работы в группе;
- д) дополнительные мероприятия, повышающие работоспособность группы

2. Блок формирования мотивации у участников; (**Подготовка**)

Участники получают возможность проанализировать особенности своего поведения в различных ситуациях взаимодействия, услышать мнение других

членов группы о том, как выглядит их поведение со стороны, какое впечатление

оно производит на других людей... (**Обозначение проблемы**)

3. Информационный блог; (**Осознание**)

Получение участниками конкретных знаний в зависимости от программы тренинга. Основными средствами получения информации являются

4. Обучающий блог; (Переоценка, Понимание и действия)

Обучение и отработка участниками определенных навыков
Пример: умения активного слушания и другие.

5. Личностный блог; (Понимание и действия)

Личностный блок тренинга направлен на осознание участниками своих установок, ценностных ориентаций, личностных особенностей и их различного влияния на других людей.

6. Завершающий блог (Рефлексия)

На завершающем этапе тренинга происходит следующее:

- а) Участники говорят о себе: что дало участие в тренинге каждому из них, что показалось полезным в работе тренинговой группы, чего не хватило;
- б) **Участники тренинга дают обратную связь друг другу.**

Пример: что помогает (какие личностные особенности, умения и т.п.)

- каждому из них эффективно общаться, что мешает;
- в) Участники прощаются, при этом обмениваются телефонными адресами,

до...
В... ИТЬ

РАБОТАЮЩИЙ С ЭМОЦИЯМИ

БЛОК
ОТРАБОТКИ НОВЫХ НАВЫКОВ

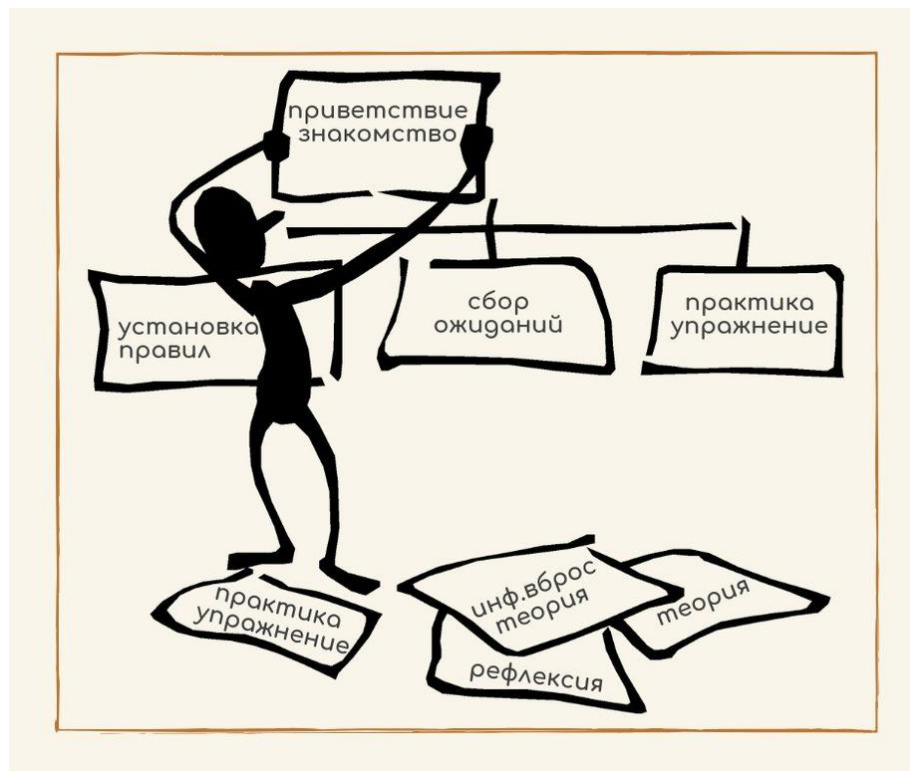
Выделение блоков тренинга.

(Пример – тренинг «Я и МЫ» для подростков)



Упражнение 3. Выделение блоков тренинга

1. Участники разбиваются на пары.
2. Партнеры работают над выделением блоков в тренингах, выбранных ими тематик.
3. Участники по желанию озвучивают блоки своего тренинга
4. Обсуждение:
 - Какой из блоков вызвал наибольшие затруднения?
 - **Мозговой штурм для тех, кто не смог справиться с заданием.**



ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

Групповая динамика – это этапы, которые проходит любой коллектив в процессе общения и совместной деятельности. Группы, как и люди, имеют свой жизненный цикл. Группа переживает разные стадии развития, прежде чем полностью раскроет свой потенциал.



ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

Стадия 1. Подготовка

Как понять, что сейчас именно этот этап:

- участники сидят далеко друг от друга, иногда отсаживаются подальше, свои вещи держат рядом
- позы закрытые
- участники практически не общаются между собой
- мало вопросов, возражений
- участники выполняют задания, следуют правилам
- активность группы небольшая, основной лидер – это тренер

Что делать:

озвучить правила работы, познакомить между собой участников, создать комфортную для работы обстановку (упр. на знакомство, для снятия напряжения)

ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

Стадия 2. Осознание

Как понять, что сейчас именно этот этап:

- группа может разделяться на пары, тройки
- общение более активное, очень часто может отходить от сути
- задания могут выполняться невнимательно, группа отступает от правил
- большая активность, много вопросов, уточнений, возражений
- есть несколько активных ярких участников

Что делать:

пользоваться возросшей энергетикой группы, ускорять динамику (повышать сложность заданий, скорость их выполнения), постоянно менять состав мини-групп в упражнениях для скорейшей адаптации участников друг к другу

ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

Стадия 3. Переоценка

Сейчас максимальная работоспособность, когда вся группа сосредоточенно работает на достижение цели. Участники доверяют друг другу и готовы к сотрудничеству. Микроклимат в группе ровный, спокойный, комфортный

Как понять, что сейчас именно этот этап:

- открытые позы, лица спокойные открытые
- высокая активность
- участники готовы воспринимать критику
- группа способна выполнять максимально сложные задачи
- группа выполняет правила, либо правила адаптируются под запросы группы
- настроение рабочее, собранное

Что делать:

поддерживать работоспособность группы, раскрывать максимально сложную информацию, давать объективную обратную связь

ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

Стадия 4. Целенаправленная деятельность

Это этап завершения общения, когда участники подводят итоги тренинга, резюмируют для себя самое ценное. Участники в эмоционально приподнятом настроении, активны, доброжелательны

Как понять, что сейчас именно этот этап:

- участники максимально раскованы
- активное общение между собой, в котором участники делятся выводами
- хорошее настроение, возможно небольшое сожаление о том, что тренинг уже завершается

Что делать:

помочь каждому участнику подвести итоги работы и выделить для себя самое главное. Собрать обратную связь, организовать необходимые процессы – обмен контактами, информацией и др. Завершить общение на позитиве!

Разминка для онлайн варианта. «А из нашего окна»

ИНСТРУКЦИЯ

С помощью следующего упражнения мы чуть ближе познакомимся друг с другом и получим информацию друг о друге, которую вряд ли бы узнали если бы не учились сегодня в этой группе.

Итак, каждый по очереди расскажите пожалуйста, что вы обычно видите из окна того помещения, в котором вы сейчас находитесь.

Давайте я начну....

Обсуждение упражнения.

- Каково ваше состояние сейчас? Изменилось ли что-то по сравнению с состоянием ДО упражнения?
- Как вы думаете, зачем мы его проделали?

Основные отличия онлайн-тренинга

Правила тренинга.

Правила в онлайн-тренинге также нужно вводить, но их должно быть меньше. Если в офлайн - до 10 правил, то в онлайн – не больше 5

Соотношения теории и практики.

В онлайн соотношение сдвигается в сторону теории и активности тренера.

В офлайн нормальное соотношение: 35% – теория, 65% – практика, в онлайн-режиме: 50/50 или даже 60% – теория и выступления тренера, 40% – практика, подготовка к упражнениям, ролевые и деловые игры.

Иначе не удержать внимание!

Формы активности.

В онлайн типы активности другие. Нет двигательной активности. Зато прибавляется возможность анкет, онлайн-тестов, викторин и **визуального воздействия**.

Инструкции к упражнениям.

Требования к инструкциям в онлайн – ужесточаются. Их обязательно надо готовить в письменном виде и пересылать участникам перед выполнением упражнений онлайн.

Способы обратной связи участникам тренинга.

В онлайн у тренера нет такой возможности быстро реагировать на ситуацию в группе, как в офлайн.

Стиль тренера и тренинга

Если в аудитории ведущий может завоевывать внимание просто за счет своей харизмы, то в онлайн-режиме, этого недостаточно. Скучное повествование в онлайн превращается в невыносимое!

Авторитарные тренеры не имеют власти в онлайн. У тренера гораздо меньше возможностей для того, чтобы надавить на участника, наехать на него, сильно фрустрировать. Онлайн-формат побуждает нас быть более интересными, театральным, вовлекающими, демократичными, нацеленными на сотрудничество с участниками!

Сопровождение, организация тренинга

В онлайн нет зала, нет круговой посадки и посадки рядами. Нет людей, есть их маленькие видео, расположенные на экране тренера. **Группа по своей сути распадается. Здесь вообще в начале тренинга сложно говорить о группе. Ее просто нет. А значит нет и групповой динамики! Есть поле, но оно еще мало изучено.**

Есть аватары людей и ваше воображение. Конечно, постепенно по ходу тренинга начинает образовываться связи между тренером и участниками. Но эти связи являются ненадежными, непрочными. Еще в большей степени это касается связей участников друг с другом. Кто-то кого-то запоминает, а кто-то даже может не понимать, сколько людей участвуют, кто они.

С точки зрения сопровождения онлайн-тренинг и офлайн – два разных типа обучения, которые очень далеки друг от друга!

Прежним остается доверие, которое онлайн-тренер создает за счет **безоценочности** тренинга, за счет **отсутствия личной критики**, благодаря **тщательной подготовке содержания тренинга**, благодаря **учету тренером специфики работы** людей, благодаря **продуманным примерам**, которые мы приводим на тренинге. За счет этого участники чувствуют, что этот тренинг «про них» и для них!

Для соблюдения баланса «группа – участник» в онлайн:

- Смотри на каждого человека, как на группу, а на группу смотри, как на одного человека.
- Называй людей по именам (и городам), чтобы обращать на них внимание.
- Задавай вопросы и выборочно проси ответить то одного, то второго, то третьего.
- Во время работы в комнатах (подгруппах) обязательно заходи в них, проверяй, что там обсуждается.
- Следи, чтобы выступали на общий «круг» всегда новые люди от подгрупп. Введи это как правило и следи за ним.
- Задача – чтобы каждый участник хотя бы один раз выступил на общее пространство.

Для фрустрации в онлайн:

- Сложность заданий, которые выполняются прямо на тренинге.
- Домашние задания, контроль за исполнением, обратная связь по поводу домашних заданий.
- Разбор домашних заданий на следующей сессии онлайн-тренинга.
- Привлечение к работе ко-тренера, модератора.
- Тестирование в конце блоков тренинга и финальный тест.

Для онлайн-тренинга нужно гораздо больше!

Если мы говорим не только о приобретении знаний, но и о навыках и умениях, или хотя бы о начале формирования нового навыка, то активность на онлайн-тренинге, также, как и в офлайн-режиме, должна составлять не меньше 50%, а то и все 70!

ЧАСТЬ 2

Интеллектуальная разминка (для онлайн-формата)

1. Разминка «А из нашего окна...»

С помощью следующего упражнения мы чуть ближе познакомимся друг с другом и получим удивительную информацию друг о друге, которую вряд ли бы узнали если бы не учились сегодня в этой группе.

Итак, каждый по очереди расскажите пожалуйста, что вы обычно видите из окна того помещения, в котором вы сейчас находитесь...

2. Ведущий задает группе загадки.

Группа совместными усилиями ищет ответ.



7. Подбор соответствующих психотехник.

Техники должны быть направлены на решение поставленных задач.

Для каждой задачи подбирается по 3 упражнения разных типов, т.е. требующих разных способов активности - вербальной, двигательной, образной.

В тренинг можно включить только 1 упражнение, но запас должен быть.

ПРИМЕР: для решения задачи об осознании своего отношения к «своим» и «чужим» можно применить:

- 1) Групповую дискуссию на тему «Кто такие «свои» и «чужие»?».
- 2) Прочитать и обсудить «Притчу о слепцах и слоне».
- 3) Создать рисунок на тему «Люди, похожие и не похожие на меня».

Для выбора каждого последующего упражнения необходимо определить:

- 1) С чем вы хотите работать: с какими характеристиками группы как объекта; индивидуальными особенностями участников?
- 2) Какие изменения вы хотите произвести?
- 3) **Используя какие упражнения, вы можете произвести эти изменения?**
- 4) **Насколько группа будет готова к выполнению данного упражнения?**
- 5) Как можно подготовить группу к выполнению данного упражнения?
- 6) Какой будет получен результат для продвижения группы после упражнения?
- 7) Что вы будете делать с этим результатом?

Кроме этого, при подборе упражнений ведущему следует учитывать, насколько они интересны лично ведущему, соответствуют его стилю ведения группы.

Он должен чувствовать и понимать психотехническую наполненность

МЕТОДИЧЕСКИЙ АРСЕНАЛ ВЕДУЩЕГО ТРЕНИНГ

1. МИНИ-ЛЕКЦИЯ
2. ГРУППОВАЯ ДИСКУССИЯ
3. МОГОВОЙ ШТУРМ;
4. РОЛЕВАЯ ИГРА; ДЕЛОВАЯ ИГРА
5. ПСИХОГИМНАСТИКА (РАЗМИНКИ)
6. КЕЙСЫ



Групповая дискуссия.

Основные признаки конструктивной дискуссии:

- 1) активность каждого участника;
- 2) равноправие участников при высказывании своего мнения;
- 3) удовлетворённость каждого участника от совместной дискуссии и общения;
- 4) ощущение каждым участником демократической атмосферы.

Этапы дискуссии:

- 1) определение темы дискуссии и цели;
- 2) сбор информации (знаний, мнений, новых идей, предложений участников дискуссии) по обсуждаемой проблеме;
- 3) упорядочение, обоснование, совместная оценка полученной в ходе обсуждения информации;
- 4) подведение итогов дискуссии: сопоставление целей дискуссии с полученными результатами.

Роли в дискуссии:

- 1. Роль организатора дискуссии**, который задает следующие вопросы: «А как Вы думаете по этому поводу?», «А как Вы считаете?»; Кроме этого организатор выполняет функцию оптимизации отношений между генератором и критиком;
- 2. Роль секретаря** – его задача максимально точно формулировать идеи участников дискуссии;
- 3. Роль генератора идей** – его задача выдвинуть как можно больше идей;
- 4. Роль критика** – тот, кто отсеивает идею или принимает; т.е. он оценивает реальность и перспективность идей, опираясь на свои знания, опыт;
- 5. Роль эрудита** – его задача развить идею в соответствии с последними достижениями науки и техники;
- 6. Рабочая группа** - разрабатывают программу конкретных действий по претворению идей.

Упражнение 4. Групповая дискуссия

1. Ведущий распределяет роли в дискуссии на тему: «**Правила и нормы в групповом психологическом тренинге**»
 2. Группа дискутирует, стараясь соблюсти этапы дискуссии:
 - сбор информации (знаний, мнений, новых идей, предложений участников дискуссии) по обсуждаемой проблеме;
 - упорядочение, обоснование, совместная оценка полученной в ходе обсуждения информации;
 - подведение итогов дискуссии, создание результирующего «продукта»
 3. Озвучивание «Правил и норм в групповом психологическом тренинге»
 4. Обсуждение самой дискуссии.
- Тайминг: 10 мин на дискуссию и 5 минут на обсужде



Нормы и принципы

- **Общение по принципу «здесь и теперь»**
- **Принцип персонификации высказываний**
- **Принцип акцентирования на языке чувств**
- **Принцип объективации (осознания) поведения**
- **Принцип исследовательской творческой позиции**
- **Принцип активности**
- **Принцип доверительности (партнерства)**
- **Принцип конфиденциальности**

Правила тренинга:

- 1. Не перебивать: дать высказаться каждому человеку;
- 2. Уважение и доброжелательность по отношению друг к другу;
- 3. Не говорить о присутствующем в третьем лице;
- 4. Если мы вдруг не успеем, со звонком никто не уходит;
- 5. Не использовать мобильные телефоны во время тренинга;
- 6. Активное участие в тренинге.



Ролевая игра – это эффективная отработка вариантов поведения в тех ситуациях, в которых могут оказаться обучающиеся (например, аттестация, защита или презентация какой-либо разработки, конфликт с однокурсниками и др.). Игра позволяет приобрести навыки принятия ответственных и безопасных решений в учебной ситуации.

Признаком, отличающим ролевые игры от деловых, является отсутствие системы оценивания по ходу игры.

Существенные **признаки ролевой игры**:

- наличие игровой ситуации;
- набор индивидуальных ролей;
- несовпадение ролевых целей участников игры, принимающих на себя и исполняющих различные роли;
- игровое взаимодействие участников игры;
- проигрывание одной и той же роли разными участниками;
- групповая рефлексия процесса и результата.

Алгоритм проведения ролевой игры:

- 1) Выбираете активного участника. Даете инструкцию.
- 2) Выбираете подыгрывающего участника. Даете инструкцию.
- 3) Зачитываете задания группе.
- 4) Даете время на подготовку (2-3 мин).
- 5) Обозначаете сколько времени длится игра
- 6) После игры — деролинг (обозначаете выход из роли игроков, «Ты теперь не менеджер, а участник тренинга — Вася»)
- 7) **Спрашиваете у активных игроков, все ли они сделали как хотели. Даете возможность «самим назвать ошибки», снять негатив.**
- 8) Обсуждение в группе. Анализ действий по заданным критериям
Пример: соблюдали ли технологии вступления в контакт, невербальное поведение.....
- 9) Даете экологичную обратную связь.

Чаще всего ролевые игры используются **для отработки навыков**. Но, можно использовать ролевую игру и **на проблематизацию**, для демонстрации, что участники что-то не умеют.

Лучше всего она воспринимается участниками во втором и третьем модуле тренинга. В заключительном модуле лучше не использовать.

Групповая динамика во время ролевой игры снижается – активность проявляют только несколько участников, остальные достаточно долгое время выступают зрителями. Поэтому проводить ролевую игру надо в тот момент, когда групповая динамика на высоком уровне. После игры либо делаем деролинг, либо используем какой-то метод, который вернет динамику

Упражнение 5. Ролевая игра

1. Выбирается доброволец на роль «ведущего тренинга» (в игре)
2. Выбираются еще 5 участников, которым ведущий тренинга озвучивает (или рассылает в чатах) их роли.
3. Тема игрового тренинга: «Земля вращается вокруг солнца» или любая другая, на которую выбранный «тренер» готов поработать...
4. Задача «ведущего тренинга» убедить участников в том, что земля вращается вокруг солнца и **определить, какие люди пришли на тренинг.**
5. Задача участников – качественно отыгрывать свои роли.
6. Задача наблюдателей: записать себе, как бы они поступили в разыгрываемых ситуациях.
7. Обсуждение
 - Удалось ли «тренеру» справиться с задачей?
 - Какие, на его взгляд, люди пришли на тренинг?
 - Что об этом думают наблюдатели? Как бы они справились с ситуацией?
 - Как чувствовали себя участники ролевой игры в своих ролях?

Сложные участники тренинга

БОЛТУН:

Такой участник постоянно говорит практически без остановки. В основном только ради привлечения к себе внимания, чем сбивает остальных участников тренинга с толку.

Рекомендации по взаимодействию:

- Избегайте позитивного невербального подкрепления со своей стороны (улыбки, одобрительные кивки, жесты).
- Установите каждому участнику тренинга лимит времени на «монополию» внимания в процессе коммуникации. Подчеркните, что работа и внимание тренинговой группы должны быть распределены равномерно между всеми участниками. (пример: «Я вынужден прервать тебя, другие участники тоже хотят высказаться»).
- Обращайтесь к другим участникам тренинга, особенно к застенчивым, предоставляя им право говорить.
- Поговорите с ним во время перерыва и объясните, что вам очень приятно видеть его активное желание участвовать в тренинге, но хотелось бы предоставить законную возможность включаться в обсуждение другим членам группы.



ЭКСПЕРТ

Часто занимает позицию активного наблюдателя-эксперта, старается подмечать ошибки тренера: реальные и несуществующие. Любит спорить с тренером и другими участниками. Ему важно показать свои знания. В своей речи он нередко использует научные термины, сложные фразы, цитаты.

Рекомендации по взаимодействию:

- Поблагодарите «Эксперта» за замечания и, позитивно оценив их, двигайтесь дальше по программе: «Спасибо тебе за знания, которыми ты поделился. А теперь приступаем к следующему упражнению»).
- Обратитесь за помощью по какой-то ситуации («Чтобы следующее упражнение было наиболее аффективным, мне потребуется помощь, мог бы я рассчитывать на тебя как на эксперта?»).

КРИТИК

Скептицизм «Критика» распространяется на все: он не верит в успех группы и свой собственный. Обесценивает комментарии и поддержку тренера. При каждом удобном случае критикует чужие предложения, выдвигая множество аргументов «против» (зачастую неадекватных!)

Рекомендации по взаимодействию:

- Если заданные им вопрос важный, вы можете вовлечь остальную аудиторию для ответа на его вопрос. Так он получит развернутый ответ и ваша аудитория повторит материал.
- Если вопрос не важный, или их слишком много, предложите отложить вопрос на перерыв. Также важно напомнить о правиле экономии времени на тренинге.



МОЛЧУН:

«Молчун» не включен в работу, он витает в облаках, рассеян, чаще молчит, чем говорит. А если говорит, то не всегда понятно, о чем и в каком контексте.

Рекомендации по взаимодействию:

- Побеседуйте с «Молчуном» в перерыве, скажите, что его не хватает как участника.
- Постарайтесь намеренно обращаться к «Молчуну» и задавать ему вопросы в процессе работы.

НЫТИК:

Поведение такого участника может меняться от полного молчания до постоянных жалоб (он рассматривает каждую дискуссию в ходе тренинга как возможность пожаловаться на свое окружение, коллег по работе и т. д.). Если дать такому человеку шанс поговорить «о наболевшем», его негативизм может полностью подавить энтузиазм остальной части группы.

Рекомендации по взаимодействию:

- Отдайте ему первое слово, позвольте выговориться и двигайтесь дальше («Я вижу, для тебя это важно. Давай сейчас мы отведем ровно три минуты на обсуждение, а потом отложим этот вопрос до окончания программы»).
- Спросите «Нытика», что он хотел бы **сделать с проблемой** и какие **действия предпринял** бы для ее решения.



Психогимнастические упражнения (разминки)

Эти игры разработаны для того, чтобы помочь участникам узнать друг друга и чувствовать себя друг с другом комфортно. Они важны в создании атмосферы доверия между участниками, а также помогают участникам снять напряжение и лучше сконцентрироваться.

При выборе разминки необходимо принимать во внимание конкретных участников и настроение группы. Игры можно проводить в течение занятий или между ними.

Для того, чтобы правильно выбрать соответствующую игру и подходящий для нее момент, важно понимать, **чего вы хотите достигнуть в результате проведения разминки.**

Нужно обращать внимание на социальные и культурные нормы – например, для некоторых участников может быть неприемлем тесный контакт с представителями противоположного пола во время игры....



Классификация разминок

Класс разминки	Время проведения	Цель разминки
А	10.00-10.10	Вовлечь участников тренинга в процесс тренинга, мотивировать на работу, пробудить желание быть активным
Б	11.45-11.55	Взбодрить, встряхнуть, пробудить двигательную активность, подключить тело; подготовить к восприятию новой информации
В	14.00-14.10	Встряхнуть, пробудить ото сна, переключить энергию от желудка к голове, помочь перейти от рассеянного внимания к сфокусированному
Г	16.15-16.25	Сплотить группу, поддержать групповое взаимодействие, взаимопомощь, снять напряжение и усталость, накопившуюся в процессе дня
Д	17.50-18.00	Дать позитивную эмоциональную обратную связь, закрепить полученный за день материал, объединить, поддержать, сплотить; поставить «красивую жирную точку» или «поставить красивый жирный восклицательный знак»

Упражнение 6. «Разминка»

«Блудный заяц»

Данная разминка для тренинга будет очень полезной, если надо встряхнуть группу и настроить ее на серьезную работу. Можно также использовать в качестве знакомства, как второй этап. Выбирается человек, который будет водящий. Все остальные участники группы сидят на стульях. Водящий говорит: «Поменяйтесь местами те, у кого...» и называет какой угодно признак, который есть у нескольких участников группы. Участники, у которых есть названный признак должны поменяться местами, а водящий должен сесть на один из свободных стульев, пока участники меняются. Тот член группы, который не успел сесть на стул, становится водящим. Запрещается оставаться на месте, если у вас есть названный признак, по которому меняются.

ИТАК: Поменяйтесь местами те, у кого ...

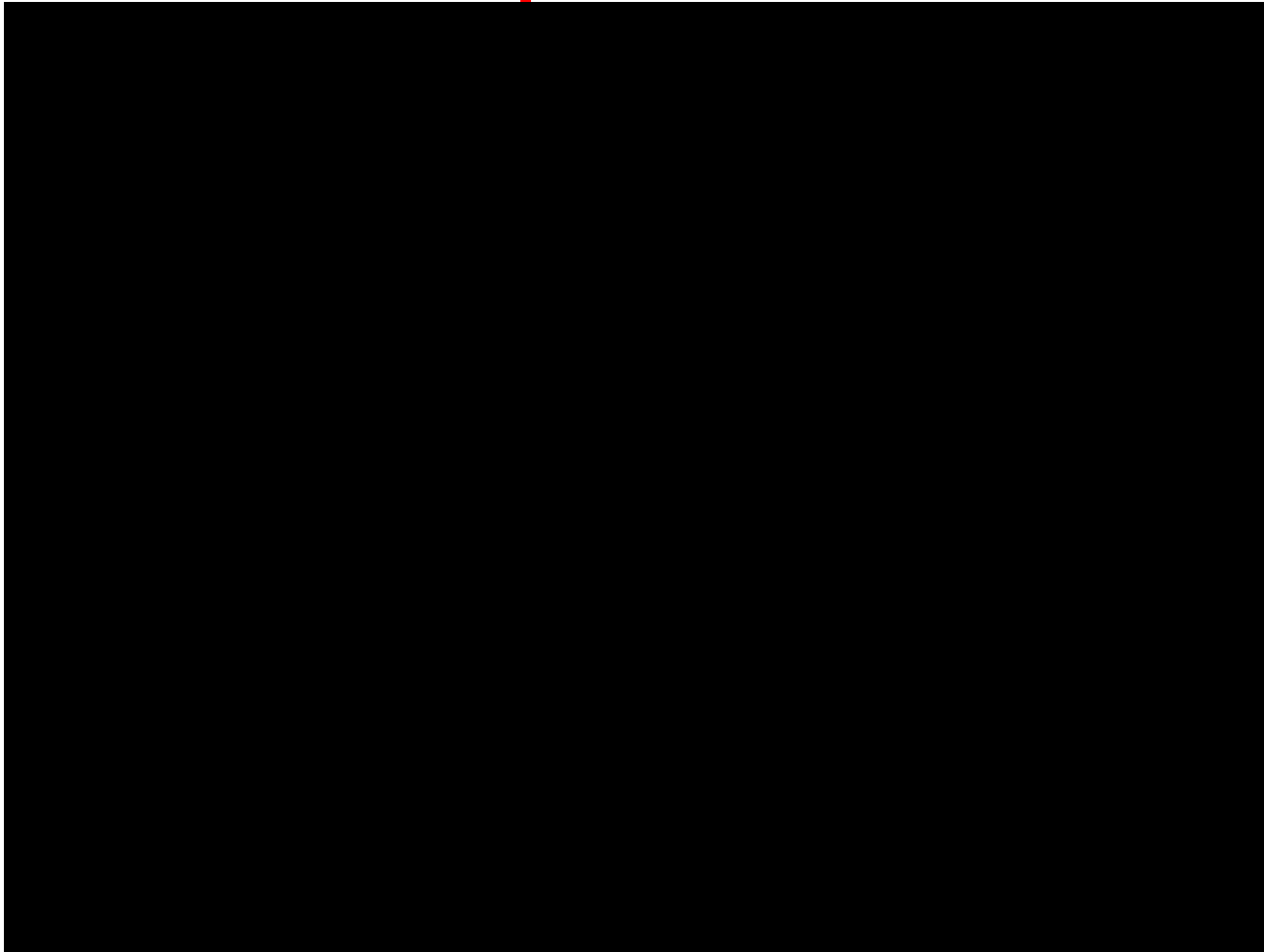
Меняйтесь!»

ОБСУЖДЕНИЕ

Как себя чувствуете? Что дала вам эта разминка?

Бизнес-мостик: упражнение требует находится здесь и сейчас, быть внимательным и быстро реагировать на происходящее. Все перечисленное так же необходимо нам и в... переговорах, продажах, общении...

Упражнение 6. «Разминка» для онлайн-тренинга



ОБСУЖДЕНИЕ: Как себя чувствуете? Что дала вам эта разминка?

Бизнес-мостик: упражнение требует находится здесь и сейчас, быть внимательным и быстро реагировать на происходящее. Все перечисленное так же необходимо нам и в... переговорах, продажах, общении...

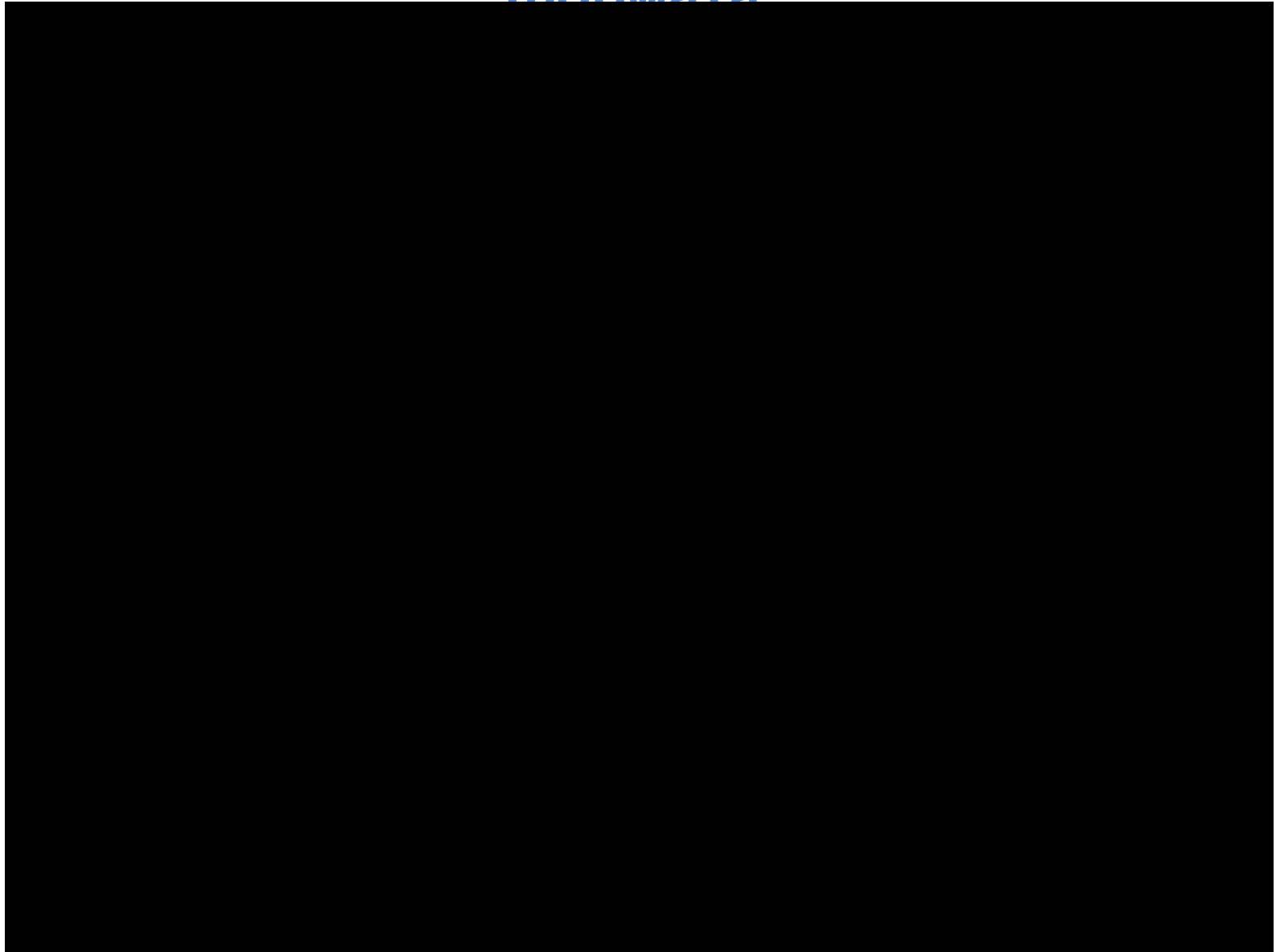
Бизнес-мостики

Бизнес-мостик – краткая переформулировка и подстройка сути проведенного упражнения-разминки под тематику последующего тренингового блока.



Упражнение 7.

Демонстрационное видео для онлайн-формата



Упражнение 7 Бизнес-мостик

1. Демонстрируется упражнение:

4 человека встают вокруг одного сидящего. Пальцы в замок, указательные вытянуты, на них собравшиеся **пытаются приподнять того**, кто на стуле, под колени и под мышки. Получается, но не слишком высоко или вообще не получается.

Потом на голову сидящему поочередно возлагаются и снимаются руки с небольшой паузой. Это делается по кругу. Вначале правая рука, потом левая. Убираются руки в обратном порядке. Снова пальцы в замок, указательные вытянуты... Попытка... И...

человек буквально взлетает. Вес не ощущается практически совсем.

2. Задача придумать от этого упражнения бизнес мостик к какой-то из частей тренинга, выбранного для подготовки на зачет.

3. Желающие озвучивают свои заготовки

4. Общее обсуждение.

Кейсы

Анализ конкретных случаев

Случаи представляют собой различные истории, предназначенные для того, чтобы передавать реальность проблемной ситуации. Это помогает участникам прочувствовать проблему и побуждает их задуматься о реальных людях и реальных жизненных ситуациях, позволяет им столкнуться с проблемами, которые требуют реалистичных решений. Участники могут сами предлагать случаи для обсуждения из собственного жизненного опыта. Конкретные случаи помогают поставить себя на место жертвы в рассматриваемой ситуации и развить чувство эмпатии между участниками.

Упражнение 8. «Кейс»

Участникам предлагается в свободном формате поделиться своим опытом проведения тренингов. Рассказать конкретные истории. Тайминг- 10 -15 минут.



Девятишаговая модель подготовки к тренингу (продолжение)

8. Составление сценарного плана тренинга.

Реализация этого шага связана с распределением подобранных или разработанных упражнений по занятиям.

При этом необходимо учитывать следующие критерии:

- 1) важнейшая решаемая упражнением задача;
- 2) время, которое необходимо затратить на упражнение;
- 3) совместимость упражнений друг с другом;
- 4) стадия групповой динамики, когда будет применено упражнение;
- 5) тип и степень активности участников, инициируемые упражнением (физическая подвижность или «сидячая» работа в кругу);
- 6) уместность применения упражнения в данный момент, готовность к нему участников).

Пример: Психологический тренинг общения для подростков «Я и МЫ». Тематический план – сценарий.

Занятие 1. «Знакомиться – это просто». Время 1-1,5 ч.

1. Вводная часть.

2. Основное содержание

«Как здорово, что все мы здесь сегодня собрались».

«Имена прилагательные» - ...описание упражнения...

«Какие качества я ценю в людях?»

«Я хороший, ты хороший»

«Ливень»

«Концентрические круги»

3. Рефлексия.

Занятие 2. Познавая себя, понимаешь других. Время 1-1,5ч.

1. Разминка.

2. Основное содержание «Мы – жители разных миров, под названием душа».

«Превращения».

Рисунок корабля своей судьбы в море жизни

«Впечатление».

Страх = страж

Построение по росту.

Доверяющее падение.

3. Рефлексия.

Матрица тренинга День 1

№	Время	Тема	Комментарии, действия
1.	10.00-10.20	Знакомство, сбор ожиданий, правила тренинга	
2.	10.20-10.30	Разминка класса А	
3.	10.30-11.30	Раскрытие темы 1	Обязательна 100% новая и интересная для участников информация и активные действия участников!!!
4.	11.30-11.45	Кофе-пауза	Обязательны напитки!!! Проветрить помещение
5.	11.45-11.55	Разминка класса Б	
6.	11.55-13.00	Либо завершение темы 1, либо раскрытие темы 2	Обязательно вовлечение каждого участника в работу, проявление их активности
7.	13.00-14.00	Обед	Важно заранее проконтролировать, что обеды организованы, есть реальная возможность покушать. Проветрить помещение!!!
8.	14.00-14.10	Разминка класса В	
9.	14.10-16.00	Раскрытие новой темы	Важно, чтобы тема была актуальна для ежедневной деятельности, соответствовала заявленным ожиданиям. Важна практическая отработка темы в упражнениях, играх. Важна успешность участников
10.	16.00-16.15	Кофе-пауза	Обязательны напитки!!! Проветрить помещение
11.	16.15-16.25	Разминка класса Г	
12.	16.25-17.40	Раскрытие новой темы	Важно, чтобы тема была актуальна для ежедневной деятельности, соответствовала заявленным ожиданиям. Важна практическая

СТРУКТУРА ТРЕНИНГОВОГО ЗАНЯТИЯ

1. Ритуал приветствия (правила, если 1-й раз)

2. Разминка.

Функция разминки - настрой на продуктивную групповую деятельность.

Разминка

является средством воздействия на эмоциональное состояние участников тренинга

уменьшает напряжение, нормализует настроение, способствует концентрации внимания, повышению работоспособности, снятию усталости.

3. **Рефлексия прошлого занятия.** Это оценка занятия в двух аспектах: Эмоциональном и смысловом.

Участники тренинга вспоминают, какие упражнения они выполняли в последний раз,

что особенно запомнилось, зачем они это делали.

Психолог предлагает вспомнить, **с кем они обсуждали эти упражнения после**

встречи, как использовали приобретенные знания и умения.

4) **Введение в тему сегодняшнего занятия (в основное содержание).**

Эффективно применение проблемного метода: перед участниками ставится

открытый вопрос, связанный с темой, и в процессе обсуждения устанавливается,

какая информация для ответа на него в группы уже есть, а какую требуется

5. Упражнения и процедуры, позволяющие освоить основное содержание занятия.

На этом этапе ведущий использует информационные и имитационные методы.

6. Рефлексия прошедшего занятия.

Рефлексия только что прошедшего занятия предполагает, что участники группы сами или с помощью ведущего дают эмоциональную обратную связь друг другу, что стало для них новым, важным на занятии.

7. Домашнее задание или «мостик» в следующую встречу.

Домашним заданием могут быть: выполнение упражнения, проведение наблюдения, закрепление отработанного в группе упражнения, чтение специальной литературы, ведение дневника.

8. Ритуал прощания.

Ритуал прощания - выполнение ведущим и участниками группы в конце каждого занятия действия, означающего его завершение.

Это может быть рассказывание ведущим новой, подобранной в соответствии и темой занятия метафоры или [ритуал аплодисментов](#), которыми участники благодарят друг друга за хорошую работу.

Упражнение 9. Сценарий тренинга

1. Группа разбивается на 3 подгруппы.
2. Каждая пишет развернутый план-конспект тренингового занятия в рамках программы тренинговых занятий для подростков на сплочение коллектива.
Тайминг – 10-15мин
3. По окончании представитель каждой подгруппы зачитывает план-конспект подгруппы и ее участники демонстрируют по одному упражнению из своего плана,
поясняя:
 - цель упражнения,
 - его методику,
 - на какую сферу оно направлено,
 - в какой момент тренинга будет проводиться.

Резюме: «Структура проектной работы в тренинге»

Этапы проектной работы	Вопросы для самопроверки
1. Анализ ситуации	Где? В каких условиях?
2. Целевая аудитория	Кого учить?
3. Цель	Для чего учить?
4. Задачи	Чему учить?
5. Методы	Как учить?
6. Результаты	Чему будет обучена группа?
7. Ресурсы	Для чего это нужно?

Ресурсы – то что мотивирует ведущего на создание тренинга, его источник энергии.

9. Написание краткого сценария тренинга с указанием цели каждого занятия и всех необходимых материалов.

Стоит записать сценарий тренинга максимально подробно, не поспушившись на детали при описании упражнений (тогда вы представите их очень ярко — так, будто вы их уже действительно провели).

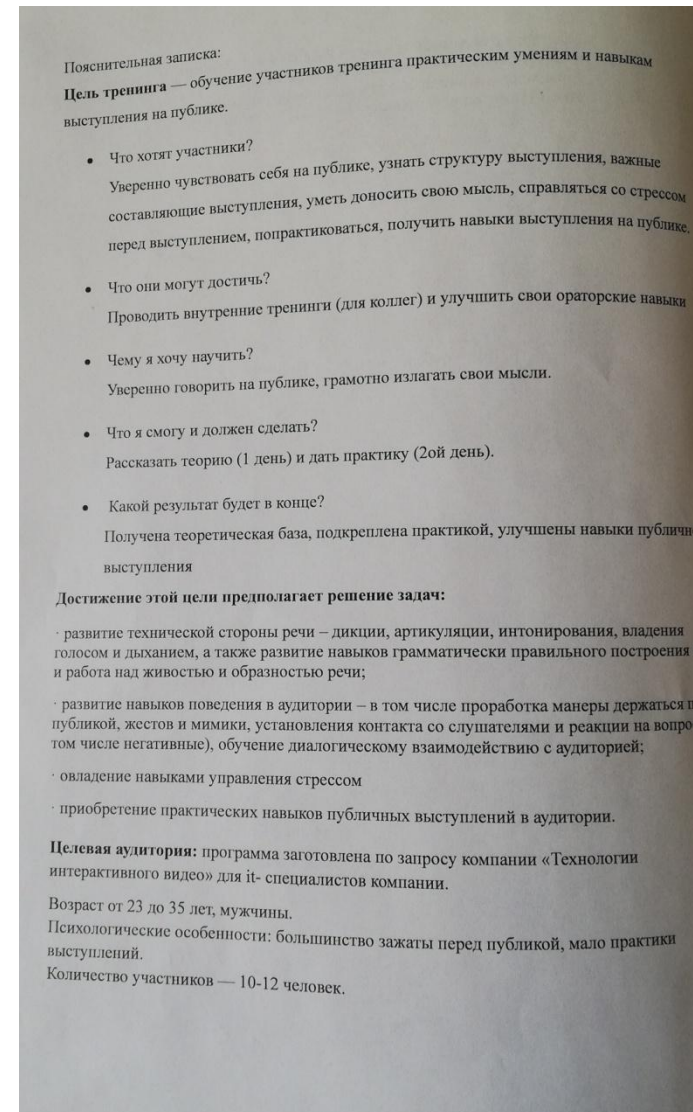
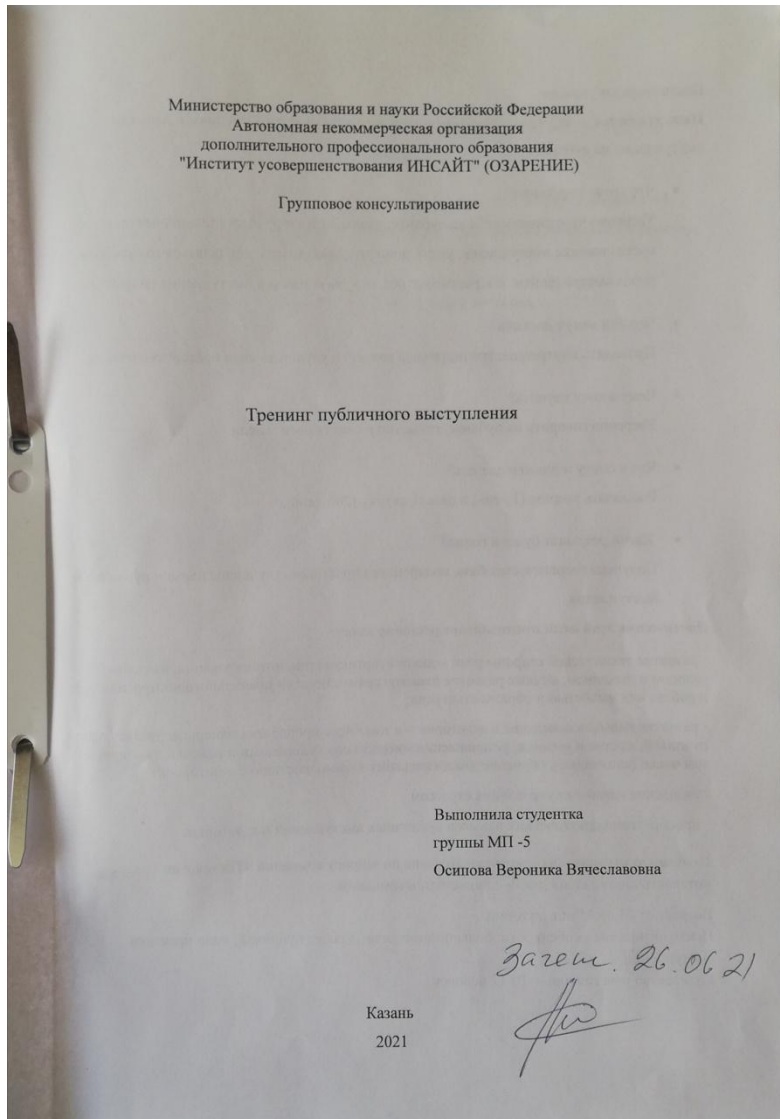
Отдельно приготовьте план каждого занятия на отдельной карточке с указанием названий упражнений. Это будет ваша шпаргалка, которая поможет на тренинге. Весь подробный сценарий на занятие лучше не брать: пачка бумаги в руках будет сильно сковывать вашу активность.

Все перечисленные в сценарии занятия материалы приготовьте заранее в тренинговом зале.

Оформление группового психологического тренинга

1. Титульная страница: содержит название программы и учреждения, в котором она выполнена, сроки реализации, имя автора или составителя (если используются уже известные тренинговые игры и упражнения).
2. Пояснительная записка: обозначаются цели и задачи, обосновывается содержание программы и используемые методы, раскрываются важнейшие теоретические положения, указываются количество часов и организационные условия проведения занятий.
3. Тематический план занятий: включает номера и названия тем, примерное количество занятий и часов, последовательность блоков или тренинговых модулей. Чаще всего представлен в виде таблицы.
4. Структура занятий: выделяются и кратко описываются этапы, присутствующие в каждом занятии. Краткая структура занятия может быть представлена в тематическом плане в колонке напротив конкретной темы, раскрывая ее.
5. **Содержание тренинга:** является главной частью программы, т. к. включает планы-конспекты всех занятий с подробным описанием используемых игр, упражнений и психотехник, инструкцию по проведению, перечень вопросов для обсуждения и рефлексии.
6. Список использованной литературы.
7. Приложение может включать наглядные пособия, вспомогательный стимульный или демонстрационный материал к упражнениям.

Пример оформленного тренинга



№	Время	Тема	Комментарии
	День 1.		
1.	10.00-10.20	Вводное слово, обсуждение правил группы, ожидания участников	Подготовить плакат и блотек (спецжвачка) для крепления правил, повесить заранее дерево ожидания, подготовить стикеры и маркеры для участников.
2.	10.20 - 10.35	Разминка	Упражнения на знакомство «Вы не за что не поверите, что перед вами...»
3.	10.35-11.10	Раскрытие темы	Тест «Человек на трибуне», раздать распечатку (15 мин), практическое задание (20 мин)
4.	11.10-11.30	Теоретический блок. Раскрытие темы	О структуре и особенностях выступлений
5.	11.30-11.45	Кофе-брейк	
6.	11.45-12.00	Разминка	Упражнение Дождик 5 мин Упр. Порядковый счет
7.	12.00-13.00	Продолжение теоретического блока	Просмотр видео выступлений, разбор, фиксация
8.	13.00-14.00	Обед	
9.	14.00-14.15	Разминка	Упражнение «Принцесса, рыцарь и дракон»
10.	14.15-16.00	Основной теоретическо-практический блок	Повторение основных моментов дня.
11.	16.00-16.15	Кофе-брейк	
12.	16.15-16.30	Разминка	Солнце светит для тех кто..
13.	16.30-17.00	Домашнее задание	Объяснение д/з — подготовка выступления.
14.	17.00-17.30	Основной блок	Теория « Взаимодействие с аудиторией»
	17.30-18.00	Подготовка д/з	Участники начинают самостоятельную подготовку к выступлению
15.	18.00-18.10	Кофе-брейк	
16.	18.10-18.30	Основной блок	Как давать обратную связь
17.	18.30-19.00	Подведение итогов дня	Обратная связь, возвращение ожиданий, настрой на завтрашний день
	День 2.		

опускаются руки. В таком случае напомните себе, что отсутствующее расстроенное лицо не имеет к вам никакого отношения. Одна из главных ошибок - увидев недовольное лицо, все свое внимание уделять именно такому слушателю. Этого нельзя допускать! Говорите для тех, кому важна и ценна ваша информация.

Стоит знать и о такой особенности - люди обычно больше запоминают из начала и конца отрезка информации, чем из середины. Конец речи должен закруглить ее, то есть связать с началом. В конце вы можете подытожить сказанное, высказав главную мысль выступления. Конец - разрешение всей речи и он должен быть таким, чтобы слушатели почувствовали, что дальше говорить нечего.

Пример: произнести фразу с которой Вы начали свою речь. «Вот почему я считаю, что...» Конец может быть шутка или цитата, иллюстрирующая основной тезис выступления. Часто бывает так выступающие чувствуют себя уверенно перед аудиторией. Но эти же самые люди, искренне боятся перспективы отвечать на возможные вопросы. Больше всего их волнует тот факт, что может оказаться так, что они не знают ответов на некоторые из них. Вы должны понимать, что никто и не ожидает, что вы сможете ответить на все до одного вопросы. Главное, чего от вас ждут – это честность. Никогда не смущайтесь и не говорите: «Я не знаю, что сказать в ответ на этот вопрос». В этом случае, нужно ответить, что сейчас вы не можете ответить, но обязательно найдете ответ. Возможно, найдутся слушатели, которые не согласны с чем-то в вашем выступлении. Поэтому необходимо заранее, при подготовке выступления, подготовить аргументы, которые убедят аудиторию в правильности Вашей информации.

После кофе-брейка упражнение «Дождик» (5 минут)

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Инструкция: участники становятся в круг друг за другом и кладут руки на плечи впереди стоящему. Легкими прикосновениями каждый участник имитирует капли начинающегося дождя. Капли падают чаще, дождь становится сильнее и превращается в ливень. Большие потоки стекают по спине. Затем потоки становятся все меньше, капли реже и совсем прекращаются.

Обсуждение: Как вы себя чувствуете?

Упражнение «Порядковый счет» (10 минут)

Цель: сплочение группы, формирование доверия, концентрация внимания

Инструкция: Это упражнение помогает установить зрительный контакт со всеми участниками. Все сидят в кругу, один человек говорит «один» и смотрит на любого участника игры, тот на кого он посмотрел, говорит «два» и смотрит на другого и так далее.

Обсуждение: Легко ли было выполнить это задание?

2.1 Продолжение теоретического блока. Просмотр видео-выступлений (1 час)

Просмотр выступления Стива Джобса, Владимира Путина, Ирина Хакамада, Владимира Познера и других спикеров из TEDx.

Правильная обратная связь

В конце очередной тренинговой сессии, вся группа садится в круг. По кругу каждый присутствующий завершает следующие три предложения, основываясь на своем опыте в той «роли», в которой он пребывал.

В каждом предложении называется только ОДИН элемент курса:

1. Мне понравилось
 2. Что я бы сделал по-другому (и как):.....
- Важно, чтобы каждый говорил от своего имени, поэтому если кто-то скажет «я думаю также как и» или «все уже было сказано», нужно попросить человека быть более определенным.
 - Никто не комментирует то, что было сказано до тех пор, пока все не выскажутся.
Это будет означать, что услышано мнение каждого. Затем дается время для общей дискуссии и разъяснений.
 - Если в течение сессии тренеры также были участниками, они должны давать обратную связь и как участники, и как тренеры.
Чтобы избежать путаницы, будет лучше сделать это после всех, как итог той обратной связи, что прозвучала.

Принципы конструктивной критики

1. **Не критикуйте на людях.** Только с глазу на глаз.
2. Критикуйте **действия, а не личность.** Неудача в чем-то одном еще не означает, что перед вами «полный лузер».
3. **Будьте конкретны.** Что именно было сделано не так? Не валите все в одну кучу! Восклицание: «Все ужасно!», – может означать что угодно. Конкретно скажите чего вы хотите.
4. Сосредоточьтесь на **положительной** альтернативе, а не на том, чего **не надо было делать.**
5. Конструктивная критика направлена **в будущее, а не в прошлое.**
6. Начните разговор с комплимента. Затем перейдите к сути проблемы. Закончите надеждой на то, что собеседник справится с «работой над ошибками». **Стройте беседу по принципу: плюс, минус, плюс.**
7. Преобразуйте **замечание в вопрос, начинающийся со слова КАК?**

ПРИМЕРЫ:

«Из этой идеи ничего не выйдет!» - «Как вы собираетесь воплотить эту идею?»

«Это не реально!» - «Как придать вашему плану большую конкретность?»

«Это потребует слишком больших усилий!» - «Как проще реализовать эту идею?»

Конструктивная похвала

1. Прямой комплимент.

Сначала - ваши **чувства** («Я восхищен...»), а затем объяснить, **чем именно** вы восхищены («... твоим блестящим ответом на мой каверзный вопрос»)

2. Если есть за что похвалить, **делайте это сразу**, не снижайте цену комплимента.

3. Косвенный комплимент.

В этом случае мы хвалим не самого человека, а **то, что ему дорого**.

(Вы так ответственно подошли к исполнению домашнего задания...)

Оформление выше всяких похвал...).

4. Комплимент «минус – ПЛЮС».

Сначала даем человеку маленький минус, после которого он теряется и даже собирается возмутиться, а потом - на контрасте - нечто весьма и весьма для него лестное («Я не могу сказать, что ты хороший исполнитель. Но, ты просто великолепный организатор!»).

«Плюс» должен обязательно заметно «перекрывать» «минус».

5. Сравнительный комплимент.

Не сравнивайте одно хорошо сделанное **дело** с другим. Это снижает значимость похвалы. Можете **сравнить человека с чем-то значимым для вас** («Я хотел бы иметь такого ответственного друга, как ты».)

6. **Максимально эффективной похвала становится, когда направлена на конкретное действие.**

Типичные ошибки ведущего

тренинг

1. Использовать тренинговую группу в каких-либо собственных интересах, например, для приобретения популярности.
2. Манипуляции группой, попытки направлять её к своим невысказанным целям. Важно принять группу, какой она есть, и доверять групповому процессу. Если у ведущего есть особые цели, лучше их высказать в группе.
3. Некоторые ведущие судят об удаче или неудаче группы по её драматичности, например по числу людей, которые плакали или обрушивались на других с нападками. Это неверная оценка.
4. Отягощённость «большими личными проблемами» является помехой для ведущего, поскольку у него возникает потребность центрировать группу на себе. Такой человек с успехом может быть членом группы, но не ведущим тренинга.
5. **Ведущему не следует слишком часто давать интерпретацию мотивов или причин поведения членов группы.** Если они не точны, то не помогают. Если весьма точны, то могут вызвать чрезмерную защиту или, наоборот, совсем лишит человека защиты, сделать его крайне уязвимым.
6. Ошибка – роль отчуждённого эксперта, анализирующего групповой процесс и реакции участников с высоты превосходящего понимания. В таком случае в группе может воцариться нежелательная отчуждённость. **Следует принимать эмоциональное участия в группе.**

ЛИТЕРАТУРА

1. Бакли, Р. Теория и практика тренинга / Р. Бакли, Д Кейпл. – СПб.: Питер, 2002.
2. Большаков, В.Ю. Психотренинг: социодинамика, игры, упражнения / В.Ю. Большаков. – СПб.: АО «Светоч», 1994. – 316 с.
3. Васильев, Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов / Н.Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2002.
4. Вачков, И.В. Основы психологии группового тренинга: учебное пособие / И. В. Вачков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Ось-89, 2003.
5. Вачков, И.В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговых групп / И.В. Вачков. – М.: ЭКСМО, 2007.
6. Завьялова Ж, Фабр Е. Энергия бизнес-тренинга. Путеводитель по разминкам. – СПб.: Речь, 2007.
7. Шапарь В.Б. Тренинг ведущих видов деятельности личности. Ростов н/Д: Феникс, 2007.
8. Кочюнас, Р. Психотерапевтические группы: теория и практика: учебное пособие / Р. Кочюнас. – М.: Академический проект, 2000.
9. Пузиков, И.В. Технология ведения тренинга / И.В. Пузиков. – М.: Бизнескнига, 2007
10. Цзен, Н.В. Психотренинг: игры и упражнения / Н.В. Цзен, Ю.В. Пахомов. – М.: Независимая фирма «Класс», 1999

Обсуждение итогов тренинга

1. По очереди расскажите о трех вещах, которым вам удалось научиться в ходе сегодняшнего занятия.
2. Что самого важного вы выносите из сегодняшнего практикума?
3. Что хотелось узнать еще на эту тему?
4. Дайте другим участникам обратную связь об их работе на занятии.

