



# ТРЕНИНГ

Тренинг ([англ. training](#) от [train](#) «обучать, воспитывать») — технология активного обучения, направленная на развитие знаний, умений, навыков и социальных установок.

История развития тренингов, как и история развития обучения, насчитывает тысячи лет. Одним из первых, кто начал использовать тренинги, стал [Дейл Карнеги](#), основавший в 1912 году «Dale Carnegie Training». В этом центре проводились — и до сих пор проводятся — тренинги по развитию навыков публичного выступления, уверенности в себе, взаимодействия между людьми и пр. Значительный вклад в тренинг, как форму обучения, также внес известный социальный психолог Курт Левин.

В 1946 году [Курт Левин](#) вместе с коллегами основали тренинговые группы, направленные на повышение компетентности в общении. Они заметили, что участники групп получают большую пользу от анализа собственных переживаний в группе. Успешная работа учеников К. Левина привела к основанию в США Национальной лаборатории тренинга. В этой лаборатории была создана группа тренинга базовых умений. В Т-группах обучали управленческий персонал, менеджеров, политических лидеров эффективному межличностному взаимодействию, умению руководить, разрешать конфликты в организациях, укреплять групповую сплоченность. В [1954 году](#) появляются тренинговые группы ориентированные на выяснение жизненных ценностей человека, усиление чувства его самоидентичности, они получили название групп сензитивности.

В 1960-е годы возникает, опирающееся на традиции гуманистической психологии Карла Роджерса, движение **тренинга социальных и жизненных умений** (англ. social&life skills training), который применялся для профессиональной подготовки учителей, консультантов, менеджеров в целях психологической поддержки и развития.

Среди жизненных умений выделялись следующие: умения решения проблем, общения, настойчивости, уверенности в себе, критичности мышления, умения самоуправления и развития Я-концепции; межличностное общение, поддержание здоровья, развитие идентичности, решение проблем и принятие решений.

В 1970-е годы в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М. Форверга были разработаны **социально-психологические тренинги**.

Средствами тренинга выступали ролевые игры с элементами драматизации, создающие условия для формирования эффективных коммуникативных навыков. Практической областью приложения разработанных М. Форвергом методов стала социально-психологическая подготовка руководителей промышленного производства.

Единой и общепризнанной классификации тренингов не существует, деление можно проводить по различным основаниям. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений — **навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.**

### **Методы, приемы и техники тренинга достаточно разнообразны.**

**Групповая дискуссия** — совместное обсуждение и анализ проблемной ситуации, вопроса или задачи.

**Метод кейсов.** Кейс — проблемная ситуация, требующая ответа и нахождения решения. Решение кейса может происходить как индивидуально, так и в составе группы. Основная задача кейса научиться анализировать информацию, выявлять основные проблемы и пути решения, формировать программу действий.;

**Мозговой штурм** — один из наиболее эффективных методов стимулирования творческой активности. Позволяет найти решение сложных проблем путём применения специальных правил — сначала участникам предлагается высказывать как можно больше вариантов и идей, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.;

**Дебаты** — Программированные инструкции;

**Демонстрация** — Работа в малых группах;

**Игровые методы** — Решение узкоспециальных вопросов — Игры-разминки — инструмент, используемый для управления групповой динамикой. Игры-разминки представляют собой расслабляющие и позволяющие снять напряжение, групповые задания. Кратковременные ротации — сюжетно-ролевые игры; деловые игры, операциональные игры и т.д.

**Лекция** — Семинар;

**Стратегические креативные сессии.**

**Учебные кино и видео-фильмы.**

Выбор оптимальных методических и практических, социально-психологических приёмов и методик в тренинге зависит от цели и содержания тренинга, особенности группы, ситуации, возможностей и специализации тренера. Существует огромное количество разнообразнейших видов обучения , и выбранный метод в значительной степени влияет на то, каким образом будут решаться задачи тренинга, и в течение какого периода времени эффекты тренинга будут сохраняться после его завершения.

Важно понимать, что в распоряжении тренера имеется множество способов подачи материала. Использование различных методов способствует сохранению внимания и работоспособности группы. Чем хорош тренинг?

*Пирамида Обучения (показан средний процент усвоения знаний):*

Лекции-5%

Чтение 10%

Видео и аудиоматериалы 20%

Демонстрация 30%

Дискуссия 50%

Практические действия 75%

Обучение других и применение знаний 90%

# ПОНЯТИЕ О ГРУППОВОЙ ДИНАМИКЕ

В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ ТЕРМИН «ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА»  
ИМЕЕТ НЕСКОЛЬКО ЗНАЧЕНИЙ:

**ОПРЕДЕЛЕННОЕ НАПРАВЛЕНИЕ  
ИССЛЕДОВАНИЯ МАЛЫХ ГРУПП  
В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ**

область социальной  
психологии, исследующая  
совокупность психологических  
процессов, происходящих в  
малых группах.

**СОВОКУПНОСТЬ  
ДИНАМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ,  
КОТОРЫЕ ОДНОВРЕМЕННО  
ПРОИСХОДЯТ В ГРУППЕ В  
КАКУЮ-ТО ЕДИНИЦУ ВРЕМЕНИ**

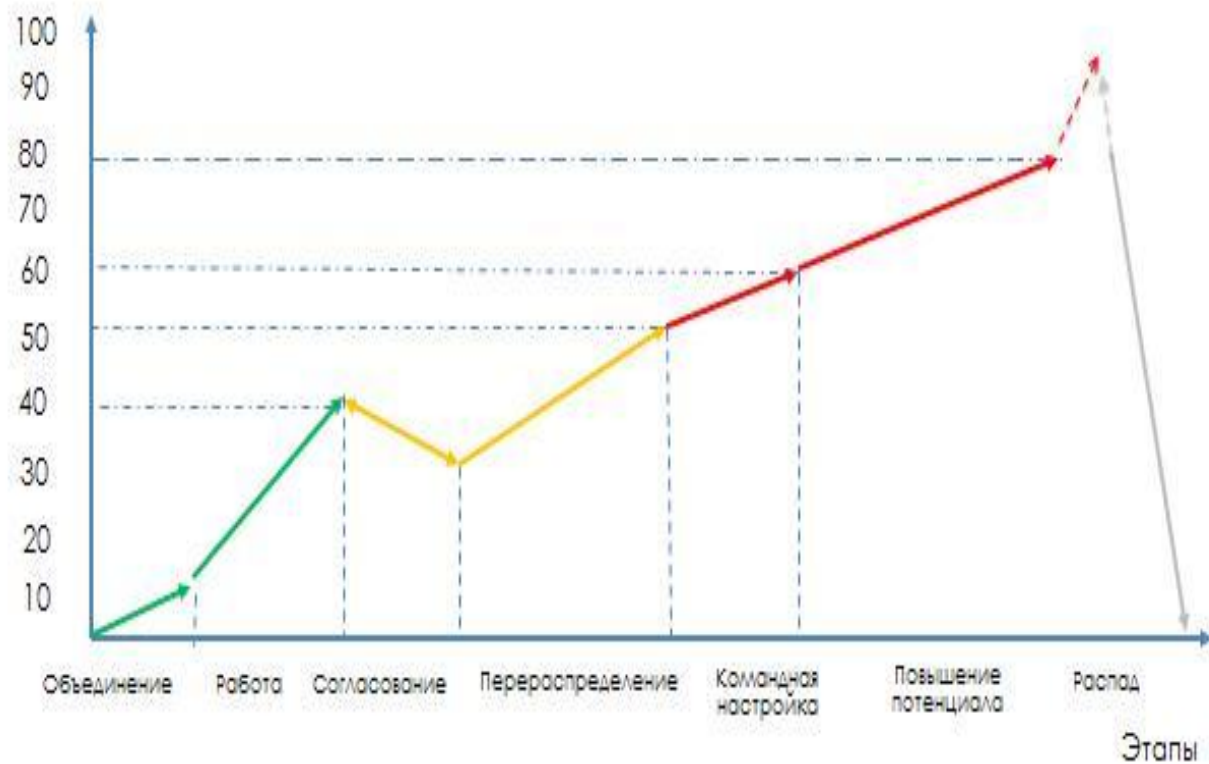
"Групповая динамика"  
в данном случае – движение  
группы от стадии к стадии,  
т.е. ее развитие

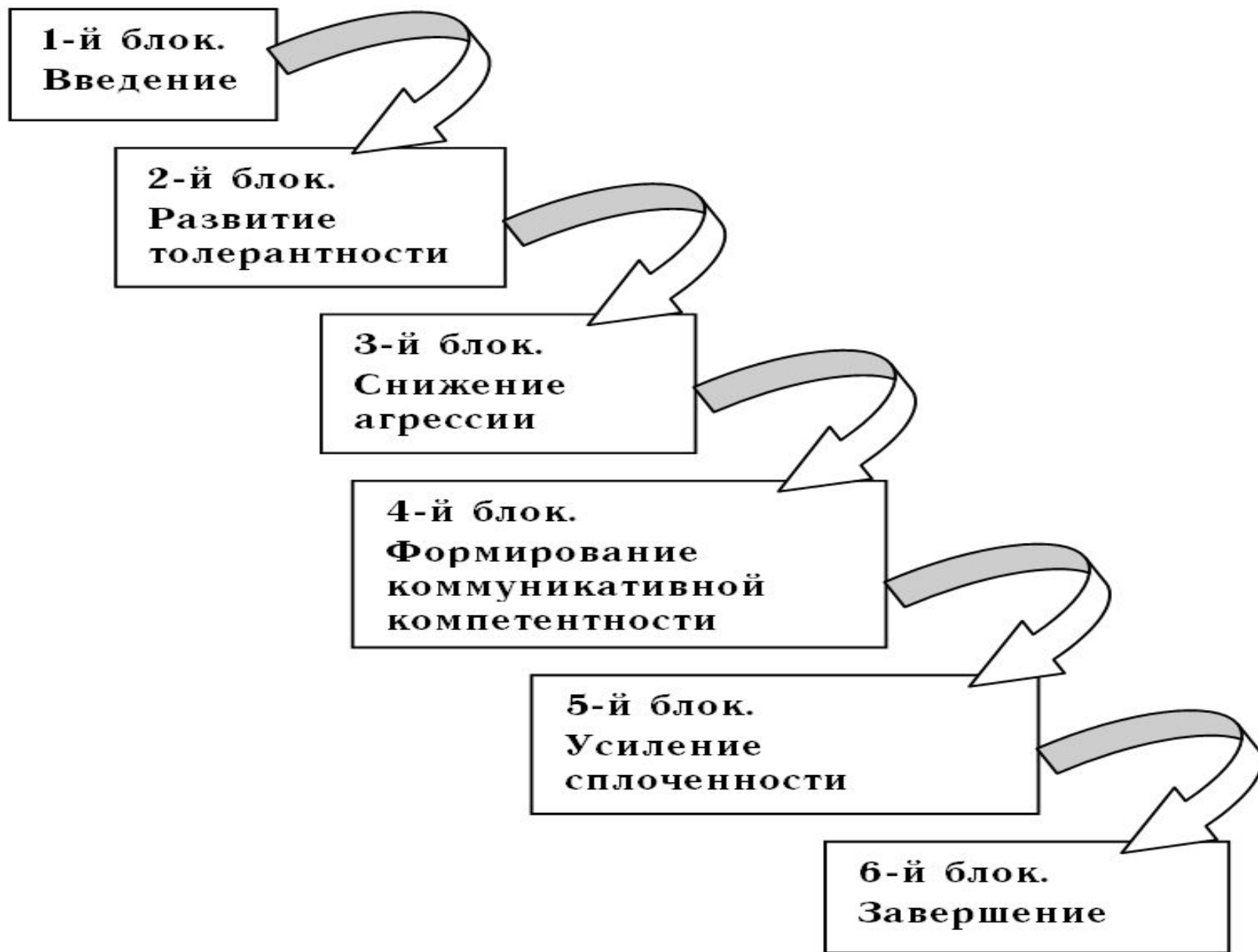
**ОБОЗНАЧЕНИЕ  
ОПРЕДЕЛЕННЫХ МЕТОДИК,  
КОТОРЫМИ МОЖНО  
ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ПРИ ИЗУЧЕНИИ  
МАЛЫХ ГРУПП**

"Групповая динамика"  
в данном случае – особый вид  
лабораторного эксперимента,  
специально предназначенный  
для изучения групповых  
процессов

## Этапы групповой динамики

Эффективность группы





} Подготовка
} Осознание
} Переоценка
} Действие
} Рефлексия, снятие эффекта «оранжереи»





# Правила групповой работы



- правило «здесь и теперь»
- правило «стоп»
- правило искренности
- правило не давать советы
- правило запрета на оценки
- принцип инициативы участников
- правило включенности
- правило «Я - высказывание»



Цели

Задачи



Развитие компетенции общения

Актуализация процесса решения задач

Гармонизация отношений в коллективе



Формирование навыков тактичного ведения диалога и работы в команде

Развитие умения анализировать события с различных точек зрения

Снятие психо-эмоционального напряжения

## Необходимые материалы для тренинга



Доска для презентаций

Цветные полоски бумаги



Листы бумаги



Карандаши, фломастеры



Микрофон

## **Конструктивные роли.**

### **Лидеры мнений.**

Вероятно, каждый человек уже имеет определенные знания в той области, о которой идет речь на тренинге. Кто-то из участников наверняка имеет знаний чуть больше чем остальные и умеет этими знаниями делиться. Работать с такими людьми приятно и конструктивно, потому что они владеют информацией и умеют ее высказывать. К таким участникам можно переадресовывать вопросы, которые возникают у других участников. Это ваши помощники во время тренинга.

### **Союзники тренера.**

### **Сдержанные участники.**

Это основной контингент участников, на которых, собственно говоря, и строится групповой процесс. Это «золотая середина». Данная категория участников четко реагирует на вопросы тренера, обладает средними знаниями и легко воспринимает информацию.

### **Застенчивые.**

Люди этого типа похожи на сдержанных, но характеризуются большей неуверенностью в себе. Они сразу же отступают, как только более активные участники привлекают внимание.

## Деструктивные роли.

### **Молчун.**

Такие лица создают особую проблему для модератора. Это пассивные участники, которые за счет показного неучастия привлекают к себе внимание группы, но не несут какой-либо содержательной отдачи. Неучастие в работе группы выражается различными способами. Наиболее распространенный из них - это молчание, сопровождаемое различными жестами и выражениями лица, демонстрирующими отсутствие интереса к происходящему в группе.

### **Болтун.**

### **Конспиратор.**

Данный тип отличается тем, что не столько привлекает внимание к себе, сколько отвлекает внимание группы от тренера. Такой человек часто не владеет точной и корректной информацией и выступает с фразами типа «Я слышал, что...», «Есть информация, что...». Сложность состоит в том, что точных и проверенных данных такой человек предоставить не может. Конспиратор часто может говорить параллельно тренеру, нашептывать что-то другим участникам группы.

### **Фома неверующий**

выражает критическую точку зрения по любому аспекту рассматриваемого в группе продукта или услуги.

**Шут гороховый, или весельчак,** стремится во всем найти повод для острот, причем тема этих острот обычно не связана с предметом обсуждения, а возникает по ассоциации с теми или иными словами, словосочетаниями, крылатыми выражениями, высказанными в группе.

### **Агрессор, или доминатор.**

**Любитель деталей,** или уточнитель своими ответами на вопросы, требующие обобщения, настаивает на том, что обобщение невозможно. Его жизненные обстоятельства, по его мнению, являются настолько сложными, что не позволяют глобально обобщать. Уточнитель на любую попытку обратиться к нему с вопросом отвечает: «смотря что...», «смотря как...» или «смотря в каких обстоятельствах...».

## *Система хорошо сформулированного результата по системе С.В.Ковалева (НЛП)*

**Цель.** Чего я хочу добиться?

**Признаки.** Как я узнаю, что достиг своей цели? Что я увижу, услышу, почувствую, смогу сделать?

**Условия.** Где, когда, как и с кем мне это необходимо/желательно? И (если надо) где нежелательно?

**Средства.** Что мне нужно и важно, чтобы достичь своей цели? Какие ресурсы мне необходимы (временные, материальные, моральные, физические)?

**Ограничения.** Почему я не достиг своей цели раньше?

**Последствия.** Что случится, если я достигну своей цели? И что, если я ее не достигну?

**Ценности.** Так стоит ли все это моих усилий?

**Чтобы достичь успеха необходимо ясно представлять себе результат по всем модальностям**

*Хорошо сформулированная цель должна быть*

- определена в позитивных и вполне конкретных сенсорных категориях,*
- практична и достижима,*
- необходима как таковая и в своих последствиях*
- предполагать процедуру проверки и разнообразие средств для ее (цели) достижения.*

## Модель стратегичности НЛП

**Модель изменения в нейролингвистическом программировании.**

Модели НЛП универсальны и могут быть использованы в *любой* области человеческой деятельности.

**Настоящее состояние™ Желательное состояние**

(проблема) А (результат)

**Модель SCORE.** Модель «НС-ЖС» универсальна, ибо даже рядовая ваша поездка из пункта А (настоящее состояние в плане местопребывания) в пункт Б (желаемое состояние в том же плане) требует определенных средств-ресурсов (например, денежных) и некоего технического устройства, в которое эти средства вложатся (например, автомобиля). Однако в ней нет одного очень важного момента: предыстории вопроса, то есть причины, по которой вы оказались в своем настоящем состоянии. Ответ на этот вопрос в НЛП ищется с помощью другой модели — SCORE.

Эта английская аббревиатура расшифровывается следующим образом:

S (simptom) - симптом

C (causa) - причина

O (outcame) - результат

R (resours) - ресурс и

E (effect) - эффект.

Графически для единичного случая она может быть отображена так:

**РЕСУРСЫ Причина Симптом Результат Эффект**



*Прошлое Настоящее Будущее*

Важно помнить о системе кодировки информации!  
о системе VAKD — о том, что любую информацию наш мозг кодирует в виде:

**образов-картинок (V),**

**звучков и слов (A),**

**ощущений и чувств (K),**

**а также умственных схем (D).**

Которые, могут быть внешними (т.е. находится вне пределов вашего тела) и внутренними (т.е. пребывать в его пределах).



## Основы теории субмодальностей

**Репрезентативные системы** человека, одна из которых является им предпочитаемой, — по сути, представляют собой системы восприятия какой-либо *модальности* информации — визуальной, аудиальной или кинестетической.

**Субмодальности** же представляют собой составные части этих модальностей. Модальности выступают в качестве неких классификаторов нашего опыта, а субмодальности являются как бы субклассификациями преподнесения нам этого самого опыта.

Например, картинка (визуальная модальность) имеет субмодальности яркости, цвета, глубины и т.п.; звук (аудиальная модальность) — громкости, локализации в пространстве и т.д.; а ощущение (кинестетическая модальность) — интенсивности, формы и т.д.

## Постановка ресурсных якорей.

Техника постановки ресурсных якорей (Дж. О'Коннор и Дж. Сеймор («Введение в НЛП»)).

1. Выявите ситуацию, в которой вы нуждаетесь в ресурсах.
2. Определите необходимый вам ресурс, например, уверенность или чувство здоровья.
3. Убедитесь в том, что ресурс действительно является подходящим, задав вопрос: «Если бы у меня был этот ресурс, улучшилось бы мое восприятие этой ситуации и мои действия в ней?» Если да, продолжайте. Если нет, вернитесь к шагу 2.
4. Вспомните несколько случаев из жизни, когда у вас был этот ресурс, и выберите из них один-два, в котором он проявился интенсивнее всего.
5. Определите якоря, которые вы собираетесь использовать в каждой из трех основных репрезентативных систем.
6. В воображении вернитесь полностью в переживание ресурсного состояния, переживите его снова. Когда оно достигнет пика интенсивности, выйдете из него (перед началом всего этого не забудьте перейти в другое место).
7. Теперь снова переживите свое ресурсное состояние, и в тот момент, когда оно достигнет пика, присоедините якоря. Повторите это несколько раз.
8. Проверьте качество якорения, включив якоря и убедившись, что вы действительно входите в это состояние. Если вы неудовлетворены, повторите шаг 7.

## ВИЗУАЛЬНЫЕ

(картина)

Ассоциированная (вижу своими собственными глазами) или  
диссоциированная (вижу себя со стороны).

Цветная или черно-белая.

В рамке или без нее.

Глубина (двух- или трехмерная).

Местоположение (слева или справа, вверху или внизу).

Расстояние (от вас до картинки).

Яркость.

Контрастность.

Резкость (размытая или сфокусированная).

Движение (фильм или слайд).

Скорость (быстрее или медленнее обычного).

Количество (отдельная сцена или множество образов).

Размер.

## АУДИАЛЬНЫЕ

(звук)

Стерео или моно.

Слова или звуки.

Громкость (громко или тихо).

Тон (мягкий или жесткий).

Тембр (наполненность звуков).

Местоположение источника звука.

Расстояние до этого источника.

Длительность звука.

Непрерывность или дискретность этого звука.

Скорость (быстрее или медленнее обычного).

Чистота (чистый или приглушенный).

# КИНЕСТЕТИЧЕСКИЕ

(ощущение)

Локализация.

Интенсивность.

Давление (сильное или слабое).

Степень (насколько велико).

Текстура (шероховатый или гладкий).

Тяжесть (легкий или тяжелый).

Температура.

Длительность (как долго это длится).

Форма.

схема из книги «Трансформация личности» О. Киндзюк)

1. **ЦВЕТ.** Меняйте интенсивность цвета от очень ярких цветов до черно-белого.
2. **РАССТОЯНИЕ.** Меняйте расстояние от очень близкого до далекого.
3. **ГЛУБИНА.** Видоизменяйте глубину «картины» от плоской, двумерной фотографии до полной глубины трех измерений объемного изображения.
4. **ДЛИТЕЛЬНОСТЬ.** Варьируйте длительность «картинок» от быстрых мельканий до устойчивого образа, сохраняющегося некоторое время.
5. **ЧЕТКОСТЬ.** Меняйте четкость изображения от кристально чистой до размытой неразличимости.
6. **КОНТРАСТ.** Видоизменяйте разницу между светом и тенью от абсолютного контраста к более непрерывным градациям серого.
7. **ПРЕДЕЛЫ.** Меняйте пределы от ограниченной Картины в рамке до панорамного изображения, которое замыкается за вашей головой.
8. **ДВИЖЕНИЕ.** Видоизменяйте движение в изображении от неподвижной фотографии или слайда до кинофильма.
9. **СКОРОСТЬ.** Варьируйте скорость «фильма» от очень медленной до очень быстрой.
10. **ОТТЕНОК.** Видоизменяйте баланс цветов и оттенков. Например, увеличьте интенсивность красных и желтых тонов, а голубых и зеленых — уменьшите.
11. **ПРОЗРАЧНОСТЬ.** Сделайте образ прозрачным— так, чтобы вы могли видеть, что находится под поверхностью.
12. **ПРОПОРЦИИ.** Переделайте обрамленную «картину» сначала в длинную и низкую, а потом в короткую и широкую.
13. **ОРИЕНТАЦИЯ.** Видоизменяйте наклон «картины», например, верхнюю ее часть от себя, а потом к себе.
14. **ПЕРЕДНИЙ/ЗАДНИЙ ПЛАН.** Варьируйте различие между передним планом (там находится то, что вас больше всего интересует) и задним (а вот здесь «пребывают» обстоятельства, которые просто при сем присутствовали). Попробуйте поменять их местами, чтобы, например, задний план стал более интересным, чем передний.

Два универсальных метода «перенастройки» своего мозга во всех случаях психических и физических недомоганий — простой и более сложный.

Оба базируются на движениях глаз и той связи, каковая имеется между положением наших очей и соответствующим им режимам работы мозга. О том, что если режим работы вашего мозга задает положение ваших глаз, то изменение этого самого положения запросто может изменить данный режим! И если вы упорно застреваете в чем-то неприятном или просто находитесь не в лучшем психическом и физическом состоянии, дабы вывести себя из этого явно неэкологического режима работы вашего мозга, иногда вполне достаточной оказывается следующая техника **глазодвигательной десенсибилизации**:

1. Репрезентируйте VAKD вашего негативного состояния, то есть то, что вы видите, слышите, чувствуете и думаете в связи с ним или по его поводу (иногда достаточно бывает просто вспомнить о неприятном...).

2. Теперь, удерживая этот интегральный образ (и соответствующий ему режим работы вашего мозга), начните примерно минуту (можно больше, но нельзя меньше) принудительно двигать вашими глазами

- хаотически,

- описывая круги,

- по-горизонтали,

- по-вертикали

- крест-накрест (как по форме знака +, так и по направлениям знака X).

Скорее всего, по окончании этой процедуры вы обнаружите, что по непонятной причине «вылетели» из своего неприятного состояния. И, более того, с каждым повторением этой процедуры возвращение в него становится для вас все более проблематичным, а само это состояние воспринимается как куда менее болезненное.

Закрепляется хорошее состояние «восьмерками».

Полная схема использования ДПДГ выглядит следующим образом (описание по книге Ф. Шапиро «Психотерапия эмоциональных травм с помощью движений глаз»).

- 1. **Подумайте** о своей неприятности и сосредоточьтесь на образе, который представляет либо всю ее, либо наиболее травмирующую ее часть. Желательно, чтобы в этом образе присутствовал полный ВАКД, хотя это и не обязательно.*
- 2. **Определите** или сформулируйте утверждения, характерные для вашего отрицательного самоопределения— т.е. той негативной мысли-самооценки, которая сопровождает эту неприятность (или которую вы из нее вынесли), например,  
я бессилен (на),  
я ничего не могу предпринять,  
я не могу преуспеть,  
я не достоин (на) успеха.*
- 3. **Создайте суждение**, которое будет отражать ваше положительное самоопределение по поводу дайной неприятности — т.е. то, что должно присутствовать в вашем сознании и бессознательном вместо негативной самооценки, в которой вы застряли. Например,  
я обладаю необходимыми ресурсами,  
я могу многое сделать, жж  
я — человек, достойный уважения,  
я вполне могу преуспеть,  
я достоин (на) успеха.*



4. Оцените собственную веру в это новое положительное самоопределение по семибалльной шкале, где 1 — «полностью не верю», а 7 — «полностью верю».

5. Теперь уже по десятибалльной шкале оцените уровень своего собственного беспокойства по поводу исходной неприятности. Здесь 10 баллов будет соответствовать максимальному беспокойству, а 1 — минимальному.

6. Теперь определите оптимальную скорость и амплитуду движения ваших глаз с помощью собственной (но лучше — чьей-нибудь) руки, «точкой фиксации взгляда» будут выступать два сомкнутых пальца — указательный и средний. Прделайте это оценочное определение для: горизонтальных движений (O), вертикальных движений (5\$), «диагональных» движений (&&), движений по кругу (O), «большой восьмерки» - вертикальной (8) и -горизонтальной (°°), а также «крестообразных» движений ( Q и X ). Выберите то из этих движений, которое вам больше всего поправилось. С него и начните.

7. Вспомните ВАКД своей неприятности и, думая о ней, проделайте серию из 24 движений глаз — например, начните с горизонтальных. Окончив серию, выбросьте все из головы и сделайте глубокий вдох и выдох. После чего вернитесь к образу и исследуйте: то, что вы сейчас испытываете по поводу этого образа, то, что вы теперь думаете о своей неприятности.

А затем оцените уровень вашего беспокойства по десятибалльной шкале. И повторяйте все вышеописанное до тех пор, пока уровень вашего беспокойства по поводу неприятности не снизится до приемлемого для вас (точных норм здесь нет, хотя достижение 2-3 баллов близко в достаточному).

8. Теперь сосредоточьтесь на представлении выбранного вами положительного самоопределения (просто думайте о нем) наряду (одновременно) с воспоминанием о вашей неприятности (ее образе) и продолжите серию движений глаз до тех пор, пока вера в это самое положительное представление не достигнет приемлемого для вас уровня (обычно 5 и выше).

9. И, наконец, после того как положительное самоопределение достаточно утвердится, удерживая и его, и образ неприятности, исследуйте, не осталось ли у вас где то в теле неприятных ощущений или напряжений. Если таковые обнаружатся, сфокусируйтесь на них и осуществите необходимое количество серий движений глаз — до тех пор, пока все не уйдет: и эти ощущения, и то, что «всплывет», пока вы будете их прорабатывать...

**Творческого профессионального  
долголетия, здоровья, гармонии.**

