



Казахский национальный университет имени аль-Фараби  
Факультет философии и политологии  
Кафедра общей и прикладной психологии



## Технология разработки и проведения тренинга



Садвакасова Зухра Маратовна  
– к.п.н., доцент

- 1. ПОНЯТИЕ И ИСТОРИЧЕСКАЯ СТРАНИЧКА «ТРЕНИНГА»**
- 2. ТЕХНОЛОГИЯ РАЗРАБОТКИ ТРЕНИНГА**
- 3. ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА**
- 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРЕНИНГА**
- 5. ПРАКТИКУМ**



# 1. ПОНЯТИЕ И ИСТОРИЧЕСКАЯ СТРАНИЧКА «ТРЕНИНГА»





# Понятие «Тренинг»

- «Training» - воспитание, обучение, подготовка.

• Понятие «тренинг» образовано от слова тренировка, тренировка определенных умений, необходимых субъекту образовательного процесса

• **Манфред Форверг (1933-1989)**

**ввел понятие «Социально-психологический тренинг»**

- это виды обучения, объектом воздействия которого являются качества, свойства, умения, способности и установки, выражающиеся в общении.

# Историческая страничка



**Дейл Брекенридж Карнеги (1888-1955).**

В 1912 году **основал центр и тренинговую компанию.**

Тренинги на развитие уверенности в себе, в собственных силах, навыков выступления на публике, взаимодействия между людьми



**Курт Цадек Левин (1890-1947).**

Основал **тренинговые группы** (Т-группы в 1946 году), цель которых было повысить компетентность людей в общении.



**Карл Рэнс Роджерс (1902-1987)**

**«Группы встреч»; Тренинг социальных и жизненных умений;**

Роль тренера- **«Фасилитатор»**, человека, облегчающего инициативу и личностное взаимодействие участников, оказывающего психологическую поддержку



**Ю.Н. Емельянов (1933-1996)**

Ведущим методическим средством тренинга выступают

**«Психогимнастические упражнения»**

## 2. ТЕХНОЛОГИЯ РАЗРАБОТКИ ТРЕНИНГА





# Технологическая цепочка разработки тренинга

(автор Садвакасова З.М.)

1. Выяснение актуальности, проблематики

2. Выбор целевой группы

3. Формулирование цепляющей и актуальной темы

4. Постановка целей, задач

5. Временные границы (количество встреч и время одной встречи)

6. Разработка концепции тренинга

7. Составление плана тренинга

8. Подбор упражнений или разработка авторского содержания

9. Учет практико-ориентированных рекомендаций

10. Разработка мониторинга

+ Ведение дневника участниками группы



### 3. ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА





# Технология проведения тренинга(Шепелева Л.Н. с.5)



- **Первый этап Организационный** – ориентация в специфике тренинга как метода обучения; первичная диагностика ожиданий участников; выявление и коррекция мотивации участников.
- **Второй этап** – самоопределение членов группы и определение группой целей своей работы; создание в группе такой атмосферы, которая способствовала бы самопознанию и самопроявлению; дестабилизация стереотипных представлений о себе и мотивах своего поведения; актуализация каждым своей профессионально-педагогической позиции.
- **Третий этап** – переосмысление представлений о себе на основе обратной связи, анализа происходящего в группе и рефлексии; расширение сферы осознаваемого в понимании поступков другого; формирование чувствительности к невербальным средствам общения; отработка эффективных средств общения.
- **Четвертый этап** – проектирование и конструирование каждым участником эффективных средств общения; отработка индивидуальных стратегий и тактик эффективного педагогического общения.
- **Пятый этап** – рефлексия изменений, происшедших в участниках группы за время тренинга; прогнозирование будущих жизненных планов участниками группы.

Каждая встреча обеспечена некоторым набором психотехнических процедур. Однако их применение не является обязательным. Консультант должен чувствовать потребности участников.

# Технология проведения тренинга (автор Садвакасова З.М.)

## 1. ВВОДНЫЙ этап «ОРИЕНТИРОВОЧНЫЙ»



### • Упражнение-разогревы

(разминки, психогимнастика, энергизатор)

• Упражнения-вызовы (проблематизирующие)

### • МИНИ-ЛЕКЦИЯ



## 2. ОСНОВНОЙ этап «ПОЛЕЗНЫЕ НАВЫКИ»



## УПРАЖНЕНИЯ

### Одно ОСНОВНОЕ!

Другие  
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ  
закрепляющие ЗУН



Упражнения, направленные на  
**ПОЛУЧЕНИЕ ОПЫТА**

ШЕРИНГ/обсуждение



## 3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ этап «ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ»



### Технологии: РЕФЛЕКСИЯ

(«Дебрифинг»/выдаивание знаний, «Фитбэк», «Катарсис»/эмоциональное очищение)

Упражнения на саморефлексию

# КЛАССИФИКАЦИЯ Емельянова Е.В.

## 1. Группа психолого-педагогической помощи

### Формы:

- Группа самопомощи
- Группа поддержки
- Группа личностного роста
- Психотерапевтическая группа

## 2. Психологические тренинги:

### ПОДВИДЫ:

- Тренинг навыков
- Тренинг умений
- Социально-психологический тренинг
- Тренинги формирования команды
- Групповой коучинг
- Системный комплексно-комбинированный тренинг
- Тренинг личностного роста



## 3. Групповая психокоррекция

## 4. Групповая реабилитация

## КЛАССИФИКАЦИЯ Коттлер Дж., Браун Р.

«Группа встреч»

«Тематическая группа»

«Группа консультирования»

«Психотерапевтическая группа»

«Группа самопомощи и поддержки»

# ВИДЫ ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА

# КЛАССИФИКАЦИЯ Р.Кочунас

1. Группы встреч и Т-группы  
(темоцентрированные группы)

2. Группы, ориентированные на  
решение задач, или группы  
решения проблем  
(консультирования)

## 3. Лечебные группы

Типы лечебных групп:

СТАЦИОНАРНЫЕ ГРУППЫ:

- а) группы клиентов, попавших в клинику в результате острых изменений психического состояния
- б) группы хронических пациентов (шизофрения, депрессия)
- в) группы персонала и пациентов (клиенты одной палаты)

АМБУЛАТОРНЫЕ ГРУППЫ:

- а) Межличностные и динамические группы (решение проблем)
- б) Группы изменения поведения и обучения
- в) Группы реабилитации (дневные стационары)

4. Группы самопомощи

5. Группы поддержки

6. Группы психологического  
просвещения

7. Клинические  
психотерапевтические группы

Когнитивно-бихевиориальный подход

Гештальтподход Ф.Перлз

Психодинамический подход  
(Большаков В.Ю., Э.Берн, З.Фрейд, Юнг К.Г, Адлер, Хорни К, Фромм Э.)

Группы транзакционного анализа

Групп аналитический подход  
(Зигмунд Фоулкс)

Психодраматический подход  
Дж.Морено

Телесно-ориентированный подход

Гуманистический подход  
К.Роджерс

Поведенческий подход  
(А.Бандура, Э.Л.Торындайк, Скиннер, Дж. Роттер, У.Мишеп)

**Подходы в проведении тренинга**

*Вачков И.В.*



*Сидоренко Е.В.*

Ассоциативный подход

Технологический подход

Тренерский кубизм

Спонтанный тренинг

Потребительские мосты

- Личность тренера



# Роли тренера в тренинге

Роли тренера в тренинге



# Основные функции ведущего тренинговой группы

Существует немалое количество мнений специалистов о ролях, играемых ведущим в группе. Каковы ролевые функции руководителя группы?

**К. Рудестам выделяет в психокоррекционных группах следующие функции ведущего группы:** эксперта, катализатора, аранжировщика и образцового участника.

## 1. Функция эксперта

- комментарии групповых процессов на уровне одного участника или группы в целом;
- комментарии простых поведенческих актов;
- комментарии поведения в целом «здесь и теперь», «когда-то и там».



## 2. Функция катализатора

- побуждает группу к действиям;
- привлекает внимание участников к чувствам;
- побуждает к рефлексии действий;
- создание в группе положительной обратной связи;
- стимулирует высвобождение индивидуального и группового потенциала.

## 3. Функция дирижера

- помогает группе решать проблемы и достигать целей;
- регуляция вариантов внутригруппового поведения;
- поддержка попыток обсуждения мыслей и чувств, возникающих у участников;
- регуляция порога тревожности в группе (умеренная тревожность полезна для общения).

## 4. Образец участника

В группе обычно участники подражают поведению руководителя, и таким образом, в качестве образцов поведения они выступают не намерено. Согласно С. Кратохвилу (1978), можно выделить пять основных ролей ведущего группы:

1. активный руководитель (инструктор, учитель, режиссер, инициатор и опекун);
2. аналитик (чаще всего — психоаналитик, характеризующийся дистанцированием от участников группы и личностной нейтральностью);
3. комментатор;
4. посредник (эксперт, не берущий на себя ответственность за происходящее в группе, но периодически вмешивающийся в групповой процесс и направляющий его);
5. член группы (аутентичное лицо со своими индивидуальными особенностями и жизненными проблемами).



## 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРЕНИНГА



# МЕТОДИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА

## 1. Создание развивающего пространства



## 2. Видео и аудио средства. Музыкальное оборудование



## 3. Плакаты и маркеры.



## 4. Бейджики с именами



## 5. Подбор упражнений на релаксацию, снятие напряжения, сплочение коллектива



## 6. Распределение зоны на тренинге (активности, расслабления).



# Принципы, правила, ритуалы в проведении тренинга

## Ритуалы:

- **Приветствия**
- **Прощание**
- **Традиционная схема занятия**  
(например, Приветствие; опрос; предложение темы ведущим; притча, рассказываемая ведущим; разминочные упражнения; основная/рабочая часть; подведение итогов занятия; резюмирование ведущего; прощание).
- **Аплодисменты**

## Например, Правила:

1. Правило беззвучного телефона (ставите на тренинге на беззвучный режим)
2. Правило «Один микрофон» (когда один говорит, все внимательно его слушают)
3. Правило «Без галстуков» (все равны)
4. Правило без критики и негатива
5. Правило конфиденциальности (тайна, все что говорится на тренинге не выходит за ее пределы)
6. Правило вовлеченности (активно участвуют все)
7. Правило готовности ко всему
8. Правило выплескивания чувств
9. Правило Пасс (если не готов, поднять руку)
10. Правила Фильтра (прежде чем говорить, подумать и отобрать «рациональные» зерна, говорить по существу и по теме)



## Основные принципы поведения ведущего тренинговой группы

Для эффективной работы с тренинговой группой руководителю необходимо придерживаться ряда принципов. Перечислим основные из них, и остановимся на характеристике каждого принципа.

- 1) **Принцип когнитивного поведения тренера.**
- Тренер должен постоянно контролировать групповую ситуацию. Даже когда все процессы настроены, тренер должен «не спускать глаз» с членов группы. Он всегда должен знать:
  - *на каком этапе и в какой стадии развития находится группа;*
  - *какова удовлетворенность участников группы;*
  - *кто фрустрирован;*
  - *какова эффективность групповой структуры;*
  - *каков уровень притязаний участников;*
  - *кто доминирует, кто изолирован, почему;*
  - *каков психологический статус каждого члена группы;*
  - *каково эмоциональное самочувствие каждого члена группы;*
  - *как каждый участник относится к тренеру;*
  - *кто сопротивляется, кто забегают вперед;*
  - *как относятся участники друг к другу.*Такой тщательный контроль нужен, чтобы:



1. ведущему владеть тренинговой ситуацией;
2. осуществлять по мере необходимости коррекцию задач тренинга и разъяснение задач участникам. Разъяснение целей и задач тренинга — это основное в когнитивном поведении ведущего. Сначала мысль — анализ ситуации — действие — эмоционально выраженное отношение.

2) **Принцип наблюдения и коррекции влияния.** Этот принцип созвучен с первым. В нем делается акцент на наблюдение за группой, при этом наблюдение за группой и использование его результатов должно осуществляться в форме невмешательства. Тренер организует группу в самом начале, далее она развивается сама по себе, групповая динамика идет самотеком. Не тренер подстраивает группу к своим заготовкам, а сам подстраивается к группе. Тренер занимает позицию наблюдателя и контролера, он вмешивается только при необходимости. Дача, смена, изменение упражнения. Тренер не навязывает группе свои цели, он достигает целей СПТ исподволь. Он как бы между прочим предлагает свои модели поведения.

- Основная задача ведущего — наблюдать групповое развитие и поведение каждого участника, контролировать тренинг, не навязывая свои решения. Тренер вмешивается только в критические моменты:
  - выраженная чья-то неудовлетворенность,
  - лабилизация,
  - неподготовленность участников к выполнению взятой роли.
- Не ведущий создает групповые процессы, сами участники группы создают их, тренер — инициатор на начальных этапах групповой динамики, дирижер.



- **3) Принцип ориентации на спонтанность группы.** Задача тренера добиться атмосферы, когда уже в 1-е часы группы каждый участник начал осознавать свою самостоятельность в какой-либо роли (лидера, ведомого). Ролевая дифференциация каждого участника группы создает спонтанность в развитии процессов СПТ. Если нет ответственности за собственные действия, то не возникает лабилизация, т.е. обостренное переживание ответственности за своё поведение. Ведущий выступает катализатором групповых процессов, как организатор, как наблюдатель, как контролер.
- Задача тренера вовлечь в групповую динамику каждого участника и каждый должен пройти все фазы тренинга.
- **4) Принцип ориентации на успех в упражнении.** Тренер должен быть ориентирован на успех в выполнении упражнений, и должен постоянно поддерживать эту ориентацию в каждом участнике. Преобладание установок не на успех могут служить причиной ранней лабилизации.
- Если часть членов группы показывают устойчивую ориентацию на успех, это тоже может мешать, надо уменьшить эту ориентацию, поручить участнику роли, в которых он почувствует себя успешным после преодоления значительных трудностей. Также малейший успех должен быть отмечен, чем больше успех, тем больше мотивация на дальнейшее продолжение тренинга.
- Все время, действуя в направлении успеха, тренер должен оставаться эмоционально нейтральным ко всем членам группы, ни кого не выделяя, но должен показывать положительную эмоциональную окраску на групповые процессы.

Факторы, способствующие успешности в СПТ:

- • высокий уровень активности участников;
- • высокий уровень доброжелательности;
- • высокий уровень спонтанности;
- • своевременное прохождение всех фаз СПТ.



5) **Принцип подведения итогов упражнения.** Смысл данного принципа состоит в следующем. Важно четкое окончание после каждого упражнения, сессии, дня. Каждое упражнение должно быть обсуждено после его выполнения. Тренер имеет возможность спросить участников о самочувствии, переживаниях. Все ответы участников обобщаются под позитивным углом. В резюме тренер упоминает активность каждого, обобщает с точки зрения целей тренинга, подчеркивает отдельные мысли, установки, чувства участников группы.

6) **Принцип индивидуализации целей тренинга.** Для группы есть общие цели, но чтобы они были достигнуты, надо их приспособить к индивидуальным особенностям каждого участника. Общая цель тренинга должна достигаться путем индивидуализации.

Приемы, способствующие индивидуализации целей тренинга:

1. задания даются не всей группе, а отдельным участникам;
2. упражнения, сюжетная линия игры подбираются в соответствии с индивидуальными чертами личности участников, и с учетом особенностей поведения, которые демонстрируются в группе;
3. ведущий дает обратную связь каждому участнику, исходя из его индивидуальных особенностей.

Также этот принцип включает в себя тот аспект, что каждый тренер должен использовать в работе лишь те методы, техники, принципы, которые соответствуют его индивидуальным способностям, подбирать группу с учетом своих индивидуальных особенностей.

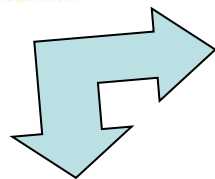


# ОСНОВА ТРЕНИНГА – УПРАЖНЕНИЯ!!!





# Виды и типы упражнений в тренинге



## Виды упражнений

1. Упражнение-разогревы (разминки)
2. **Основные** (тематические) упражнения
3. **Упражнения-вызовы** (проблематизирующие)
4. **Упражнения на ускорение** распределение ролей в группе
5. **Упражнения на саморефлексию**

## М. Форверг выделил типы упражнений:

1. **Сухие упражнения** — разучивание приема под контролем тренера и всей группы, «вот так надо делать». (Пример: перефразирование, зигзаг).
2. **Полусухие упражнения** — предложенное упражнение сначала выполняется под контролем ведущего, а затем закрепляются в двойках, тройках, но без видеофиксации.
3. **Мокрые упражнения** — упражнения, которые проводятся с отдельными участниками или со всей группой с видеофиксацией и последующим групповым анализом и обсуждением его успешности.



## Методические рекомендации разработки/подбора упражнения в тренинге

1. В названии упражнения должно быть **ключевое слово**,
2. Упражнения ставить **после мини-лекции**, в которой вы даете некую схему для обработки навыков
3. В упражнении участники должны **действовать по алгоритму**, при этом внося свою изюминку
4. Упражнение должно иметь **понятную инструкцию и интересную подоплеку**, заложенную в нем.
5. Содержание в задании упражнения должна быть актуальным и практико-ориентированным
6. Каждое упражнение должно быть **направлено на формирование одного умения**
7. В упражнении **успели поработать все участники тренинга**, поэтому как будет построено и в какой организационной форме: в парах, тройках, четверках и т.д.
8. **Учитывать, когда по времени оно будет запускаться:** процедура знакомства; для разминки; в начале, в середине, в конце; для снятия эмоционального напряжения; формирование навыков, умений; для активизации мыслительного процесса;
9. **Учитывать особенности коллектива и возрастные особенности.**
10. В зависимости от указанных факторов **возможно изменение определенных параметров упражнений** (время выполнения задания; расстояние, которое необходимо преодолеть группе)
11. Нужно **отобрать время после упражнения на обратную связь**



# При выборе упражнения следует также учитывать:



## При выборе упражнения учитываются:

1. **Особенности группы** (количество, возраст, гендерные различия, степень мотивированности)
2. **Задачи**, которые планируются решать
3. **Уровень готовности группы** к выполнению соответствующих упражнений
4. **Наличие внешних условий** (сесть, рисовать)
5. **Состояние и пожелание участников**
6. **Рассчитывать свои способности**, возможности, ресурсы
7. **На сколько подготовлены к этому процессу группа**
8. **Учет и внедрение инновационных возможностей** и социально-педагогические наработки в практике.

## Выбор упражнения.

### Ориентируемся на следующие аспекты:

1. Что должно произойти в результате упражнения.
2. Изменение состояния группы как целого.
3. Изменение состояния каждого участника в отдельности.
4. Получить материал для продвижения вперед в содержательном плане.
5. Отработать одну из задач содержательного плана тренинга.

# ОСОБЕННОСТИ УПРАЖНЕНИЙ



## Примеры упражнений содержательного плана:

- на установление контакта, восприятия и понимание эмоционального состояния другого;
- на отработку навыков приема и передачи информации;
- на отработку навыков слушания;
- на формирование обратной личностной связи.

К упражнениям,  
направленным на  
эмоциональную атмосферу

## упражнения на создание:

- работоспособности группы в начале тренинга;
- работоспособности группы в начале дня;
- на поддержание и восстановление работоспособности;
- на снятие тревожности.

## В процедуре-упражнения обозначается:

1. цель или назначение;
2. информационная вставка, проводимая от лица ведущего;
3. содержание процедуры;
4. примечания для ведущего;
5. обсуждение в группе (рефлексия).

# Методы в тренинге



## Методы проведения тренинга (Д.Киркпатрик)



Фазы проведения в тренинге	Методы
<b>Получение практического опыта</b>	<p>Выбираются важные практические проблемы, конкретные ситуации. Эта информация требует оценки со стороны тренера.</p> <p><i>Используемые методы:</i> задавание вопросов, анализ контекстных ситуаций, групповое решение проблем, разбор конкретных ситуаций, ролевые игры, работа в малых группах.</p>
<b>Осмысление опыта</b>	<p>Анализ имеющегося практического опыта и информации, полученной в первой фазе обучения.</p> <p><i>Используемые методы:</i> анализ полученной информации, обсуждение в малых группах и общегрупповые дискуссии, индивидуальные выступления участников, отчёт о работе малых групп.</p>
<b>Обобщение опыта</b>	<p>Подводятся итоги дискуссий, интерпретируются результаты, полученные во второй фазе, происходит кристаллизация новых знаний.</p> <p><i>Используемые методы:</i> обобщающие групповые дискуссии, итоговый обзор или мини-лекция.</p>
<b>Практическое применение новых знаний</b>	<p>. Они закрепляются в ходе выполнения практических заданий; устанавливаются связи между новыми знаниями и требованиями рабочих ситуаций.</p> <p><i>Используемые методы:</i> составление плана действий, дискуссии, практическая отработка новых навыков, выездные практические занятия.</p>

## Психогимнастика как метод в тренинге

- **Психогимнастика** – это метод, при котором участники проявляют себя без помощи слов. Это специальные занятия, направленные на развитие и коррекцию различных сторон психики ребенка.
- **В основе психогимнастики лежит игра**, поэтому такие занятия органично принимаются детьми, вызывают у них радость, дают возможность для самовыражения, помогают преодолеть барьеры в общении, снимают психическое напряжение.
- Психогимнастика - метод, при котором участники проявляют себя и общаются без помощи слов. Это эффективное средство оптимизации социально перцептивной сферы личности, так как позволяет обратить внимание на "язык тела" и пространственно-временные характеристики общения.
- Термин "психогимнастика" может иметь широкое и узкое значение. Психогимнастика в узком значении понимается как игры, этюды, в основе которых лежит использование двигательной экспрессии в качестве главного средства коммуникации в группе. Такого рода психогимнастика направлена на решение задач групповой психокоррекции: установление контакта, снятие напряжения, отработку обратных связей и т.д.
- В широком смысле психогимнастика - это курс специальных занятий, направленных на развитие и коррекцию различных сторон психики человека как познавательной, так и эмоционально-личностной сферы.



Психогимнастика как невербальный метод групповой работы предполагает выражение переживаний, эмоциональных состояний, проблем с помощью движений, мимики, пантомимики; позволяет клиентам проявлять себя и общаться без помощи слов. Это метод реконструктивной психокоррекции, цель которого - познание и изменение личности клиента.

Психогимнастика включает в себя три части, характеризующиеся самостоятельными задачами и собственными методическими приемами:

1. Подготовительную.
2. Пантомимическую.
3. Заключительную.

Подготовительная часть психогимнастического занятия

Задачи:

- уменьшение напряжения участников группы;
- снятие страхов и запретов;
- развитие внимания;
- развитие чувствительности к собственной двигательной активности, активности других людей;
- сокращение эмоциональной дистанции между участниками группы;
- формирование способности выражать свои чувства, эмоциональные состояния, проблемы без слов и понимать невербальное поведение других людей.



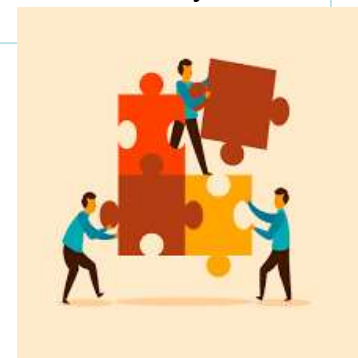


Как правило, подготовительная часть начинается с упражнений, направленных на развитие внимания. К такого рода упражнениям относятся:

- гимнастика с запаздыванием. Вся группа повторяет за одним из ее участников обычное гимнастическое упражнение, отставая от ведущего на одно движение. Темп упражнения постепенно нарастает;
- передача ритма по кругу. Вслед за одним из участников все члены группы поочередно по кругу повторяют, хлопая в ладоши, заданный ритм;
- передача движения по кругу. Один из участников группы начинает действие с воображаемым предметом таким образом, чтобы это действие можно было продолжить. Сосед продолжает это действие, таким образом, воображаемый предмет обходит весь круг;
- зеркало. Участники группы разбиваются на пары и по очереди повторяют движения своего партнера.

Другой вид упражнений направлен главным образом на снятие напряжения и состоит из простейших движений, например, "Я иду по воде" "Я иду по горячему песку", "Спешу на работу", "Возвращаюсь с работы", "Иду к врачу", "Иду на занятие группы" и т.д. Сюда же относятся упражнения по типу "третий лишний", для чего могут использоваться разнообразные подвижные игры.

Следующий тип упражнений направлен прежде всего на сокращение эмоциональной дистанции между участниками группы, на развитие сотрудничества и взаимопомощи. Здесь используются упражнения, предусматривающие непосредственный контакт, уменьшение пространственной дистанции - разойтись с партнером на узком мостике; сесть на стул, занятый другим человеком; успокоить обиженного человека; передать чувства по кругу. В последнем упражнении вся группа садится в круг и закрывает глаза. Один из ее участников передает какое-либо чувство своему соседу с помощью прикосновения. А тот, в свою очередь, должен передать это чувство дальше, своему соседу, сохранив его содержание, но выразив его с помощью собственных средств. Таким образом, одно и то же чувство, выраженное с помощью различных движений, прикосновений обходит весь круг. Такого рода упражнения способствуют развитию чувства безопасности у клиентов, доверия, эмоционального принятия друг друга.



- Все перечисленные упражнения составляют подготовительную часть занятия, хотя на более поздних стадиях развития коррекционной группы могут нести и более важную содержательную нагрузку. В начале работы группы подготовительной части может отводиться больше половины времени всего занятия, а иногда и все занятие, поскольку напряжение, тревога, скованность клиента, страх перед неформальными контактами в непривычной ситуации усиливаются и необходимы упражнения, направленные на преодоление именно этих явлений.
- **Использование психогимнастики как самостоятельного метода коррекционной работы было предложено Г. Юновой в 1979 г. Психогимнастика Г. Юновой представляла собой модификацию для подростков психодрамы Д. Морено.**



По методике Г. Юновой каждое занятие, включая в себя ритмику, пантомимику, коллективные игры и танцы, состоит из трех фаз:

1. **Снятие напряжения.** Достигается с помощью различных вариантов бега, ходьбы, имеющих и социометрическое значение: кого выбрать в напарники, с кем быть в одной команде и т.д.

2. **Пантомимическая фаза.** На этой фазе членам группы необходимо изобразить невербально свое поведение в случае, если в окно влезает вор, при боязни наступить в лужу и т.д.

3. **Заключительная фаза** закрепляет чувство принадлежности к группе, в ней используются различного рода коллективные игры и танцы.



- После каждого упражнения проводим «ШЕРИНГ»!!!



- - это продуманное обсуждение и структурированный процесс



# Что такое шеринг и его виды?

1. Раскрученный шеринг	2. Не раскрученный шеринг
Высказывание впечатлений и обсуждение	Тренер дает возможность участникам высказать свои мысли и впечатления, но никак их не комментирует
3. Направленный шеринг	4. Не направленный шеринг
Обсуждение, в ходе которого тренер подводит участников к определенным аспектам опыта, к определенной теме.	Спонтанные высказывания участников, не ограниченные темой или каким-либо специальным вопросом
5. По целевому предназначению	
<p><b>1. Первый шеринг</b> (в самом начале тренинговой программы. Например, «Представьте, что вы хотели бы рассказать о себе»)</p> <p><b>2. Стартовый шеринг</b> (перед началом нового занятия. Например, «Как ваше настроение?»)</p> <p><b>3. Целевой шеринг</b> (обсуждение после целевых упражнений)</p> <p><b>4. Заключительный шеринг</b> (подведение итогов очередного занятия тренинговой программы. Проводится для обобщения опыта всего занятия в случаях. Например, «Что понравилось?», «Огорчило?», «Удивило?», «Над чем проработать самостоятельно на этой неделе?»)</p> <p><b>5. Итоговый шеринг</b> (подведение итогов всей тренинговой программы. Прием «Мостик», «Знаки препинания: ., !, ?», «Яркие моменты»)</p>	

# Время шеринга зависит:

1. Количества участников;
2. Вида шеринга;
3. Вида тренинга (социальное развитие, личностное развитие).



## Основное правило:



Нельзя экономить время на шеринг, лучше сократить упражнения.

## Комплектование состава тренинговой группы



У американцев при комплектовании группы действуют основные **2 принципа**: добровольность и информированность.

**Оптимальное количество участников** 10-14 человек.

Остановливаясь на организационных моментах тренинга нужно отметить, что они могут иметь различные вариации, дополнения и допущения.

Это в каждом конкретном случае будет определяться:

- спецификой задач и целей, поставленных в тренинге;
- содержанием и методами групповой работы;
- возможностями участников.

### Основные критерии формирования тренинговой группы:

1. Численность группы: допустимая — 6-25 человек, оптимальная — 8-12.
2. Возраст: допустимый — 18-60, оптимальный — 20-40.
3. Желательно, чтобы участники тренинга принадлежали к одной возрастной группе: 17-30 лет, 23-45 лет, 40-60 лет. Если в одной группе окажутся участники 17 и 50 лет, то это вызовет несимметричность отношений, что не способствует успешному общению и работе группы.

4. Пол.
5. Рекомендуются гетерогенные группы по полу, лучше, когда мужчин и женщин поровну. Возможно, когда в группе все мужчины или все женщины. Нежелательно все мужчины и одна женщина, и наоборот.
6. Статусное положение участников.
7. Рекомендуется подбирать группы гомогенные по статусному составу. Не рекомендуется включать в группу лиц, находящихся в прямом подчинении (чем выше формальный статус, тем выше будет и социометрический).
8. Социальный слой.
9. Участники тренинга по возможности должны принадлежать к одному социальному слою.
10. Интеллект.
11. Группа должна быть однородной по интеллектуальному уровню. Особенно это важно для групп интеллектуального тренинга.
12. Степень знакомства. Желательно участие в группе незнакомых людей. На ход группового процесса влияет национальность членов группы, в одной национальной группе больше взаимопонимания.

# КАК ФОРМИРОВАТЬ МАЛЫЕ ГРУППЫ В ТРЕНИНГЕ?

## Способы:

1. Команды формируются по цветовому принципу: красная, синяя, зеленая;
2. Группа организуется по ... признаку (*игра «Медвежьи объятия».* );
3. По принципу принадлежности к определенному статусу;
4. Выбираем трех лидеров, они себе помощников, и так по цепочке сформируется малая группа
5. По интересам и способностям (*игра «Поиск партнера»*);
6. По районам и областям (*игра «Карта Казахстана»*)
7. И т.д.



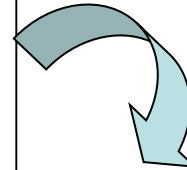
Например, управленцы – лидеры.  
Упражнение «Личность»/социометрия



# КАК ЗАВЕРШИТЬ ТРЕНИНГ С БЛЕСКОМ?

## Черняева А. Способы завершения тренинга:

1. **«ДВЕРИ»**. Рассказ каждого участника, что он будет делать после того, как выйдет из дверей в реальной жизни.
2. **«ЖЕЛАЮ»** В кругу каждый желает группе ...
3. **«БЛАГОДАРЮ»** Каждый делает сердечко и вывешивает на доску с благодарностью группе
4. **«ВСПОМНЮ»** каждый участник закончит фразу: «Когда я буду вспомнить о сегодняшнем дне, то вспомню в первую очередь...»
5. **«ВЕС»** Участники заканчивают фразу: «...и поэтому сегодня я стал чуточку сильнее...»
6. **«ВОЛНА ЭНЕРГИИ»** Один участник заходит в круг, все остальные ему хором желают...



## Самоукина А.

- Новые идеи, информация и навыки, которые буду **внедрять в свою деятельность?**
- Вручение сертификатов и фотоотчет об активном и эмоциональном фоне участников на тренинге.



## Рекомендуемая литература

1. Садвакасова З.М., Зиябекова Б.Т., Мадалиева З.Б. **Тренинг в подготовке специалистов в вузе:** учебно-методическое пособие для преподавателей вузов. I часть. – Алматы, 2007. – 92 с.
2. Садвакасова З.М. **Социально-педагогический тренинг:** учебное пособие – Алматы: Қазақ университеті, 2017. – 115 с.
3. Касен Г.А. **Социально-психологический тренинг.** Учебное пособие. Алматы: Қазақ университеті, 2015. – 170 с.
4. Емельянова Е.В. **Психологические проблемы современных подростков и их решение в тренинге** – М.: Генезис, 2015.-376с.
5. Зайцева Т.В. **Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие.** - СПб.: Речь-170 с.
6. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга – М., 2009. -120 с.
7. **Сидоренко Е.В.** Технологии создания тренинга. От замысла к результату. — СПб.: Издательство «Речь»; ООО «Сидоренко и Ко», 2008. — 336 с.
8. Петровская Л.А. **Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга.** – М.: Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
9. **Лефевр Дейл** Настольная книга массовика-затейника. **Объединяющие игры для людей всех возрастов, размеров и способностей** – М.: Центр полиграф, 2009.-189с.
10. Журнал «Массовик - затейник»

## Рекомендуемая литература

1. Петровская Л.А. Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
2. Дополнительная литература
3. 1. Большаков В.Ю. Психотренинг. СПб.: Социально-психологический центр, 1994. – 316с.
4. Бакли Р., Кейпл Дж. Теория и практика тренинга. – СПб.: Питер, 2002. – 352 с.
5. Ментс Морри Эффективный тренинг с помощью ролевых игр. – СПб: Питер, 2001.–208с.
6. Петрушин С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе. – М.: Академический проект, 2000. – 256 с.
7. Психогимнастика в тренинге / Под редакцией Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: Речь, Институт тренинга, 2000. – 256 с.
8. Рейс Ф., Смит Б. 500 лучших советов тренеру. – СПб.: Питер, 2001. –
9. Торн К., Маккей Д. Тренинг. Настольная книга тренера. – СПб.: Питер, 2001. – 208 с.
10. Робер М., Тильман Ф. Психология индивида и группы. – М., 1988.
11. Фопель К. Психологические группы: Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие. – М.: Генезис, 2000. – 256 с.
12. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб.: Питер, 2001 – 224 с.
13. Практикум по СПТ под ред. Парыгина Б.Д. – СПб., 1990.



# Практикум