

# Понятие и структура обсуждающего тренинга

Выполнила студентка группы УПб 2601-01-00  
Кушнарeвская Виктория Владиславовна

# План

1. Понятие обучающего тренинга
2. Виды обучающего тренинга
3. Понятие структуры тренинга
4. Структура тренинга:
  - 1) Вступление
  - 2) Теория
  - 3) Практика
  - 4) Завершающий этап
5. Заключение





Понятие обучающего  
тренинга.

---

# Что же понимается под обучающим тренингом?

**Тренинг** – форма активного обучения, основу которой составляет выполнение комплекса упражнений, направленных на развитие умений и социальных установок. Конечно, в ходе тренинга участники приобретают и новые знания, но это не теоретические знания в «чистом» виде, они обязательно связаны с практикой их использования.



## Немного из истории...

Тренинг как особая форма обучения сформировался в начале XX в. В 1912 году Дейл Карнеги организовал свой тренинговый центр «Dale Carnegie Training», в котором стали проводиться тренинги по развитию уверенности в себе, формированию навыков общения, делового взаимодействия с людьми, публичного выступления.



# Немного из истории...

Выдающийся психолог Курт Левин установил, что общение, организованное в ходе совместного выполнения специально подобранных упражнений, становится наиболее эффективным при анализе участниками собственных переживаний в группе.

Вместе со своими коллегами во второй половине 1940-х гг. он стал использовать занятия с тренинговыми группами для развития у участников навыков общения.



# Немного из истории...

В настоящее время тренинг получил широкое распространение, выйдя за рамки практической психологии и подготовки специалистов. Он используется педагогами и психологами в работе с детьми и подростками, находит применение в общем и профессиональном образовании, в воспитании и развитии личности, в коррекционно-педагогической работе.





Виды обучающего  
тренинга.

---



# Социально-психологический тренинг

*Социально-психологический тренинг* – вид тренинга, который был разработан в 1970-е гг. под руководством немецкого психолога М. Форверга и явился логическим продолжением исследований тренинговых групп К. Левина и К. Роджерса. Цель социально-психологического тренинга состоит в развитии умений и навыков социального взаимодействия.



# Психотерапевтический тренинг

*Психотерапевтический тренинг* – тренинг, проводимый для изменения в сознании участников, для коррекции их поведения, для улучшения отношений в группе.



# Обучающий («навыковый») тренинг

*Обучающий («навыковый») тренинг,*  
направленный на выработку навыков:  
учебных и профессиональных; физических  
(силовых) и умственных; социальных;  
специальных (например: навыков  
закаливания организма; психологической  
саморегуляции; выживания в сложной  
ситуации и т.д.).



# Бизнес-тренинг

*Бизнес-тренинг*, проводимый для повышения эффективности управления и производственной деятельности.



# Аутотренинг

*Аутотренинг* – тренинг, который человек «проводит сам с собой», выполняя определённые упражнения, помогающие расслабиться или сосредоточиться, преодолеть усталость и болезненные ощущения, избавиться от негативного отношения к другому человеку, развить в себе полезные качества.



# Тренинг личностного роста

*Тренинг личностного роста,*  
направленный на личностное развитие.

Выполняемые упражнения помогают человеку избавиться от недостатков и развить в себе полезные качества личности. Может проводиться как с группой, так и индивидуально, как под руководством тренера, так и самостоятельно.



# Тренинг общения

*Тренинг общения* – часто встречающееся название вида тренингов, используемого в воспитательной работе с подростками. Как следует из названия, для этого тренинга подбираются упражнения на развитие коммуникативных умений, а содержанием деятельности является общение в тренинговой группе. Для организации общения моделируются разнообразные ситуации, используются элементы игры и драматизации.





Понятие структуры  
тренинга.

---

# Понятие структуры тренинга

**Структура тренинга** – это определенная логика подачи информации участникам. Если она выстроена правильно – то участники усвоят максимальное количество информации, а сам тренинг будет проходить легко и динамично.





Структура тренинга.



# Вступление

**Знакомство участников друг с другом и с тренером.** Сначала вы рассказываете о себе, затем каждый участник коротко презентует себя. Этот этап необходим для создания доверительной атмосферы в группе.

**Введение регламента и правил тренинга.** Эти меры позволят вам предупредить возможные нежелательные действия участников и заранее договориться о важных организационных моментах.

**Сбор ожиданий участников.** Это необходимо для того, чтобы вы более точно понимали запрос вашей группы и могли заранее понять, на каких вопросах стоит остановиться более подробно.

**Не затягивайте.** Данный этап проходит быстро, обычно он занимает меньше, чем 30 минут. Если речь идет о тренинге продаж или тренинге по продукции, этот этап не стоит затягивать долгими и подробными упражнениями на знакомство, так как это не целесообразно. Однако и пропускать его не стоит, иначе ваша группа будет дольше «включаться» в процесс и вам придется иметь дело с неактивной аудиторией.

# Теория

**Теория в совокупности не должна занимать более 40% тренинга.** В противном случае тренинг превратится в семинар, а это совершенно другая форма обучения, которая не способствует формированию практических навыков у участников.

**Теория должна быть разбита на части и подаваться участникам порционно.** Такая форма подачи информации способствует легкому запоминанию и, кроме того, меньше утомляет участников.

**Исключите все сложные термины, понятия, схемы** или постарайтесь их заменить на более простые. Главная задача тренинга – не рассказать теорию, а сформировать у участников практические навыки.

**Визуальное сопровождение.** Продублируйте ключевые моменты в презентации, раздаточном материале, схемах на флипчарте. Информация, выраженная в простых символах и коротких тезисах, запоминается легче и остается в памяти более долгое время.

**Старайтесь дать участникам только то, что они реально смогут освоить в течение тренинга.** Часто тренеру хочется рассказать группе как можно больше разных интересных, «вкусных» подробностей. Однако, часто нет времени на их отработку, или группа не готова применить данные знания на практике, а это означает, что вы тратите время, которое могли бы уделить отработке практических навыков.

# Практика

- Этот этап должен занимать до 60% тренинга и являться основным.** Практические упражнения должны следовать за каждым блоком теории и показывать, как она реализуется на практике.
- Упражнения должны быть понятны для участников и носить практическую направленность.** Заранее подготовьте список кейсов, которые будут описывать самые частые сложные ситуации из практики ваших сотрудников.
- Старайтесь не мешать участникам.** Не договаривайте за них презентацию, не подсказывайте в отработке возражений. Если вы будете вмешиваться часто, то участники не будут стараться, зная, что вы все сделаете сами.
- Выстраивайте тренинг так, чтобы участники получили максимальное количество обратной связи о себе.** На основе этой информации они смогут взглянуть на себя более объективно, понять свои преимущества и зоны развития. Один самых эффективных способов – использование видеорекамеры в упражнениях, которая всегда производит сильное впечатление на участников и является мощным толчком к профессиональному росту.
- Заранее пропишите все инструкции к упражнениям** – это поможет вам сэкономить время на разъяснение задания и избежать недопониманий.

# Завершающий этап

**На этом этапе вы резюмируете все полученные знания и навыки.** Это необходимо для того, чтобы участники еще раз вспомнили все пройденные темы и вспомнили ключевые моменты. Также вы можете опросить, что было самым важным и значимым для самих участников. Проговаривание того, что запомнилось, опять же помогает участникам резюмировать полученное, а тренер понимает, что было для них самым важным (это будет полезно для следующего тренинга).

**Не забудьте вернуться к ожиданиям участников.** По итогу тренинга вы должны ответить на все вопросы, которые были в начале дня. Когда участники видят, что в течение дня вы обсудили все важные моменты, которые казались очень сложными в начале дня, они ощущают удовлетворение и ощущение того, что обучение прошло плодотворно.

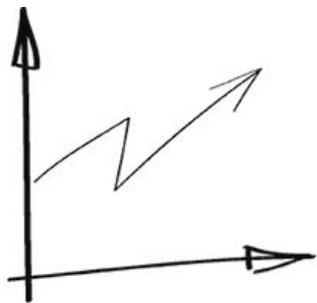


Заклучение.

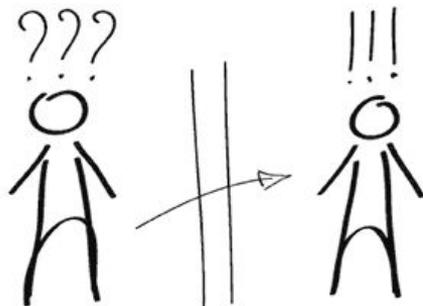
---

# Заключение

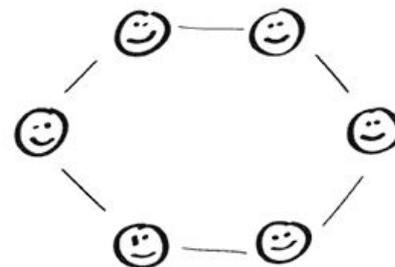
Правильно выстроенная структура тренинга – это основа эффективного обучения. Тренинги, правильные с точки зрения структуры, более легкие для восприятия участников, информация подается логично и последовательно. Это облегчает процесс, уменьшает сопротивление участников и делает группу более вовлеченной.



1. решение задачи



2. развитие



3. КОНСТРУКТИВНОЕ  
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

# Источники:

1. Активные методы обучения персонала. [Электронный ресурс]. URL: [https://studopedia.ru/18\\_36880\\_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.html](https://studopedia.ru/18_36880_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.html) (Дата обращения: 19.04.2019).
2. Активные методы обучения персонала. [Электронный ресурс]. URL: <http://masters.donntu.org/2012/iem/kryvosheya/library/article3.htm> (Дата обращения: 19.04.2019).
3. Методы обучения персонала: обзор основных технологий и принципов [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/metody-obucheniya-personala> (Дата обращения: 19.04.2019).

Спасибо за внимание!

