

# Понятие и структура обучающего тренинга

Работу выполнила Макеева Екатерина  
Студентка группы УПБ 2601-01-00

- План:
- Понятие тренинга
- Цели и задачи тренинга
- История создания
- Понятие обучающего тренинга
- Структура обучающего тренинга
- Виды обучающих тренингов

- Тренинг (англ. training – обучение, тренировка, подготовка) – 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.



- Цели тренинга:
- - повышение адекватности собственного представления о себе и восприятия других;
- - рост индивидуальной ответственности за достижение личных целей и решение актуальных коммуникативных задач;
- - рост коммуникативной открытости и качества общения;
- - развитие способностей к адаптации и творчеству



## • Задачи тренинга:

- - Предоставить участникам группы профессиональную помощь в решении насущных внутренних конфликтов, преодолении актуальных трудностей и барьеров;
- - Предоставить участникам группы опыт полноценного общения друг с другом
- - Обучить навыкам конструктивного выявления и решения межличностных проблем и конфликтов, установления эффективных отношений с окружающими
- - Обучить навыкам активного самостоятельного внутреннего поиска и решения насущных психологических проблем и конфликтов.
- 



- Тренинг как особая форма обучения сформировался в начале XX в. В частности в 1912 году в США автор популярных книг по психологии Дейл Карнеги организовал свой тренинговый центр «Dale Carnegie Training», в котором стали проводиться тренинги по развитию уверенности в себе, формированию навыков общения. Вместе со своими коллегами во второй половине 1940-х гг. он стал использовать занятия с тренинговыми группами (Т-группами) для развития у участников навыков общения. Успешный опыт К. Левина и его учеников способствовал открытию в США Национальной лаборатории тренинга



- В 1950-е – 1970-е гг. тренинг развивается как форма развития социально-психологических умений, способности личности взаимодействовать с окружающими людьми. Контингент участников тренинга состоял из представителей тех профессий, которые ориентированы на работу с людьми: педагогов, менеджеров, консультантов и т.п. В настоящее время тренинг получил широкое распространение, выйдя за рамки пра психологии и подготовки специалистов.



- Обучающие тренинги представляют собой краткосрочные или долгосрочные группы, ориентированные на совершенствование различных профессиональных навыков, необходимых для общения с людьми, при этом обучение участников происходит на основе приобретения ими нового опыта.





- Обучающие тренинги имеют своей целью формирование и присвоение, закрепление определенных знаний, и, в особенности, умений и навыков. Это подразумевает практику: человек не просто получает некий объем знаний, должно произойти понимание и присвоение, то есть новый опыт должен органично и неотъемлемо встроиться в общую сумму опыта, которой человек уже обладает. Это очень рациональный и эффективный подход.



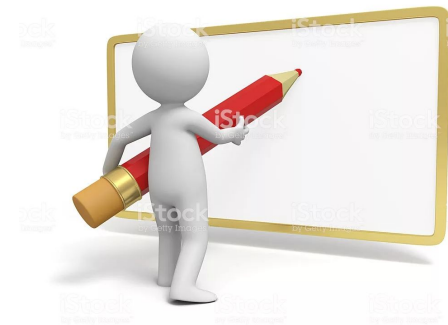
- Обучающие тренинги содержат лишь необходимый минимум теории, причем такой, которая ни в чем не расходится с практикой. Основное содержание обучающих тренингов призвано моделировать и раскрывать те реальные жизненные ситуации, в которых необходимо применять те знания и умения, которым обучает тренинг.



- Структура обучающего тренинга:
- этап разогрева
- этап действия
- этап завершения сессии



- Первый этап тренинговой сессии — этап разогрева — направлен на повышение уровня групповой активности, доведения группы до функционального состояния, необходимого для решения целевых задач тренинга. Собственно понятие "разогрев" применительно к тренинговой сессии заимствовано из теории и практики психодрамы. Однако им описывается гораздо более универсальная закономерность, связанная с эффективной организацией как групповой, так и индивидуальной деятельности.



- Тематические разогревы имеют отчетливо выраженную тематику, содержательно связанную с планируемой в рамках сессии основной деятельностью. Общие разогревы направлены на общее повышение энергетики участников группы вне конкретного контекста — интенсивная двигательная активность, вербальные и невербальные контакты каждого с каждым и т.п. Тематические разогревы и общие не следует противопоставлять друг другу. Часто они используются в связке. Нередко в начале сессии участникам тренинга необходимо просто подвигаться, чтобы "проснуться" — речь идет не только о психологической, но и о физиологической готовности к деятельности.

- Следующий этап тренинговой сессии — этап действия, или интенсивной совместной деятельности, направленный на решение предметных задач данной сессии. Такого рода тренинговые задачи, как уже отмечалось выше, весьма многообразны. К наиболее типичным в рамках формирования и развития лидерских компетенций относятся:

- Наступает третий этап — этап завершения сессии. Это тот самый момент, когда не только можно, но и необходимо отрефлексировать полученный опыт, соотнести его с практикой, сделать необходимые выводы, согласовать планы дальнейшей работы. Особо следует подчеркнуть, что этап завершения — это ни в коем случае не формальный ритуал, а важнейшая составляющая обучения и развития в тренинге. В известном смысле, вся предшествующая деятельность инициируется и организуется именно ради нее.

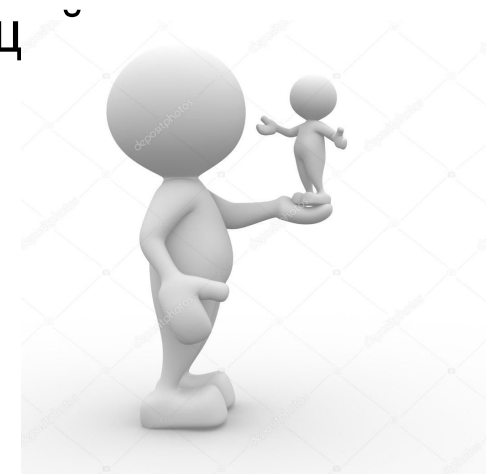
- Условно можно разделить направления обучающих тренингов на:
- 1. Узкоспециализированные: обучение профессиональным знаниям, навыкам, умениям, техникам.
- 2. Коммуникативные, то есть обучение коммуникативным умениям и стратегиям общения и другого межличностного, которые полезны не только в целом ряде сфер профессиональной деятельности, но и вообще необходимы в жизни всесторонне.



- К первым можно для примера отнести планирование, делегирование, управление временем, техники эффективных продаж, ведение переговоров, создание презентаций, управление исполнением.



- Ко второй категории относится тренинговое обучение, повышающее личностную эффективность, например, разрешению конфликтов, лидерскому поведению, ораторскому мастерству, распознаванию манипуляций и противостоянию им, убеждению и так далее. Нетрудно заметить, что вторая группа целей обучения дополняет первую и повышает профессиональную ценность личности наряду с общ<sup>~</sup> жизненной компетентностью.



- Источники:
- Обучающие тренинги//[Электронный ресурс]// Режим доступа:[https://studopedia.ru/13\\_150395\\_obuchayushchie-treningi.html](https://studopedia.ru/13_150395_obuchayushchie-treningi.html)
- Понятие обучающих тренингов//[Электронный ресурс]// Режим доступа:[https://studbooks.net/1480617/menedzhment/ponyatie\\_obuchayuschih\\_treningov](https://studbooks.net/1480617/menedzhment/ponyatie_obuchayuschih_treningov)
- Тренинг: структура, виды, базовые техники//[Электронный ресурс]// Режим доступа:[https://studme.org/1056041222536/psihologiya/trening\\_struktura\\_vidy\\_bazovye\\_tehniki](https://studme.org/1056041222536/psihologiya/trening_struktura_vidy_bazovye_tehniki)
- ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ТРЕНИНГА//[Электронный ресурс]// Режим доступа:[https://studwood.ru/1268536/psihologiya/tseli\\_zadachi\\_treninga](https://studwood.ru/1268536/psihologiya/tseli_zadachi_treninga)
-

**Спасибо за внимание!**