Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) — *метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок.*

В 1946 г. Курт Левин

вместе с коллегами основали первые тренинговые группы, направленные на повышение компетентности в общении. Успешная работа учеников К. Левина привела к основанию в США Национальной лаборатории тренинга.

В 60-е гг *возникает опирающееся на традиции гуманистической психологии* **Карла Роджерса движение тренинга социальных и жизненных умений**, *который применялся для профессиональной подготовки учителей, консультантов, менеджеров в целях психологической поддержки и развития.*

В 70-е гг. *в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством* **М. Форверга** *был разработан* **метод, названный социально-психологическим тренингом**. *Средствами тренинга выступали ролевые игры с элементами драматизации, создающие условия для формирования эффективных коммуникативных навыков подготовки руководителей промышленного производства.*

3 основных типа тренингов по критерию направленности воздействия и изменений:

- Навыковый
- Психотерапевтический
- Социально-психологический тренинг.

- **Навыковый** тренинг направлен на формирование и выработку определенного навыка (навыков). Большинство бизнес-тренингов являются навыковыми, например, тренинг переговоров, самопрезентации, техники продаж и др.

- **Психотерапевтический** тренинг (более корректное название — психотерапевтическая группа) направлен на изменение в сознании. Эти группы соотносятся с существующими направлениями психотерапии — психодраматические, гештальт-группы, группы телесноориентированной, танце-двигательной терапии и др.

- **Социально-психологический** тренинг (СПТ) занимает промежуточное положение, он направлен на изменения и в сознании, и в формировании навыков. СПТ зачастую направлен на смену социальных установок и развитие умений и опыта в области межличностного общения.

- **Бизнес-тренинги.** На сегодняшний день значение тренингов, нацеленных на повышение эффективности работы компании, значительно возросло. Тренинги для руководителей и менеджеров помогают сократить финансовые и временные потери, активизировать ранее не используемые резервы и повысить общий уровень производительности.

Методы тренинга

- игровые (деловые, ролевые игры),
- кейсы,
- групповая дискуссия,
- мозговой штурм,
- видеоанализ,
- модерация и др.

- **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.

- **Деловая игра** — имитация различных аспектов профессиональной деятельности, социального взаимодействия.

- **Ролевая игра** — это исполнение участниками определенных ролей с целью решения или проработки определенной ситуации.

- **Групповая дискуссия** — совместное обсуждение и анализ проблемной ситуации, вопроса или задачи. Групповая дискуссия может быть структурированной (то есть управляемой тренером с помощью поставленных вопросов или тем для обсуждения) или неструктурированной (ее течение зависит от участников группового обсуждения).

- **Мозговой штурм** — один из наиболее эффективных методов стимулирования творческой активности. Позволяет найти решение сложных проблем путем 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.

Упражнение «Моя жизненная цель»

Записывая цель, которую вы хотели бы в результате достичь, следуйте таким правилам:

- **позитивность:** формулируйте свои мечты в *позитивных терминах*, т.е. не пишите, чего бы вы не хотели, а только то, к чему вы стремитесь;

- **конкретность:** будьте *предельно конкретны*; постарайтесь ясно представить себе, как цель выглядит, как «пахнет», как «звучит», какова «на ощупь». Чем богаче ваше описание, тем более оно мобилизует ваш мозг для достижения цели;

- **результативность:** постарайтесь составить *ясное представление о результате*: что именно будет, когда вы достигнете своей цели; что вы будете тогда чувствовать; что и кто будет вас окружать; как это будет выглядеть; как вообще узнать, что вы достигли того, к чему стремились;

- **собственность:** важно формулировать такие цели, *достижение которых в принципе зависит от вас;* не надо рассчитывать на то, что кто-то что-то должен сделать, и тогда всё будет хорошо; то, к чему вы стремитесь, должно принадлежать вам, исходить от вас, быть вашим;

- **безвредность:** спроецировав в будущее последствия ваших сегодняшних целей, подумайте, *не нанесут ли они ущерба другим:* ваши результаты должны приносить пользу и вам, и другим, они должны быть «экологически чисты».

Упражнение «Препятствия»

Одна прямая линия: *трудолюбие, усердие, потребность доводить начатое дело до конца; упорство, позволяющее добиваться завершения работы. Такие люди – коллекционеры всевозможных данных. Все сведения у них систематизированы, разложены по полочкам… это эрудиты, по крайней мере в своей области. Мыслительный анализ – их сильная сторона. Чрезвычайно внимательны к деталям, к подробностям. Аккуратность, порядок, соблюдение правил и приличий могут развиться у них до крайности. И когда приходит время принимать решение, особенно связанное с риском, с возможной потерей статуса, «Прямые» вольно или невольно затягивают его принятие. Кроме того, рациональность, эмоциональная сухость и холодность мешают им быстро устанавливать контакты с разными лицами.*

Ломаные прямые линии: *символизируют лидерство. Самая характерная особенность – способность концентрироваться на главной цели. Энергичные, неудержимые, сильные личности, которые ставят ясные цели и, как правило, достигают их. Очень уверенные в себе, хотят быть правыми во всем. Сильная потребность быть правым и управлять положением дел, решать не только за себя, но и по возможности за других, делает «Ломаных» личностью, постоянно соперничающей, конкурирующей с другими. Доминирующая установка в любом деле – это установка на победу, выигрыш, успех. Такой человек часто рискует, бывает нетерпеливым и нетерпимым к тем, кто колеблется в решения. Очень не любит оказываться неправым и с большим трудом признаёт свои ошибки. Они честолюбивы, стремятся достичь высокого положения. Главное отрицательное качество – сильный эгоцентризм, направленность на себя. При достижении цели «идут по головам». Они заставляют всех и вся вращаться вокруг себя.*

Волнистые линии *означают заинтересованность прежде всего в хороших межличностных отношениях. «Волнистые» чаще всего служат тем «клеем», который скрепляет и рабочий коллектив, и семью, т.е. стабилизируют группу. Они обладают высокой чувствительностью, развитой эмпатией – способностью сопереживать, сочувствовать, эмоционально откликаться на переживания другого человека. К ним обычно люди тянутся. Они пытаются сохранить мир и ради этого иногда избегают занимать «твёрдую» позицию и принимать непопулярные решения. Для «Волнистых» нет ничего более тяжёлого, чем вступать в межличностный конфликт. Они счастливы тогда, когда все ладят друг с другом. И когда возникает конфликт именно они уступают первыми. Не отличаются решительностью, слабы в «политических играх» и часто не могут подать свою «команду» должным образом. Всё это ведёт к тому, что над «Волнистыми» часто берут верх. Однако в одном «Волнистые» проявляют завидную твёрдость: если дело касается вопросов морали или нарушения справедливости. Можно сказать, что они прирождённые психологи.*