

Блінов О. А. Особливості організації проведення психологічного тренінгу / О. А. Блінов // Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія: Психологічні науки. Випуск 12. – К. : КиМУ, 2008. – С. 9–23.

Блінов О.А
кандидат психологічних наук,
доцент

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОВЕДЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

У статті наданий літературний аналіз визначень тренінгу, наведені його види з розкриттям змісту. Наведена мета будь-якого тренінгу. Показані активні форми навчання людини умінням і навичкам. Надане уявлення про структуру, послідовність організації і проведення тренінгових занять. У кожній частині тренінгу розкритий його зміст з переліком основній послідовності організаційних заходів.

Ключові слова: тренінг, організація проведення, визначення тренінгу, мета та види тренінгів, навчання, уміння, навички, форми і методи, вступна, основна і заключна частини тренінгу, знайомство учасників тренінгу, правила роботи групи, очікування і побоювання, оцінка рівня інформованості учасників тренінгу, набуття практичних навичок, показ, імітаційні (ігрові та неігрові) методи, метод інсценування і ділової ігри.

Динаміка суспільних відносин, рух конкурентної боротьби, інтенсифікація виробництва вимагають від людини відповідати вимогам навколишнього робочого середовища. Сьогодні все очевиднішою стає той факт, що неможливо забезпечити подальший розвиток системи підготовки людини до діяльності без залучення сучасних засобів наукового пізнання,

визначення нових підходів та ідей. Одним із таких напрямків є активне соціально-психологічне навчання.

Якщо п'ятнадцять років тому активне соціально-психологічне навчання було новим напрямом в психології діяльності для широкого кола спеціалістів то вже зараз воно може розглядатися як елемент навчання, що забезпечує інтеграцію різних прикладних елементів в психології, психотерапії, організації розумової праці, творчого потенціалу спілкування в процесі розвитку і удосконалення особистості.

Одним із ефективних методів допомоги сучасній людині відповідати вимогам робочого середовища, вимогам відповідних взаємовідносин між людьми сьогодення є навчання їх за допомогою тренінгових технологій.

Тренінг виник у ХІХ столітті в медицині як методика проведення психотерапевтичної роботи. У ХХ столітті він набуває поширення в професійній освіті як форма навчання, та в практичній психології як ефективна технологія розвитку особистості. Останнім часом тренінгові технології впроваджуються і використовуються у різних сферах діяльності людини, наприклад у вищій школі [2, 3, 5, 8], військовій сфері [8, 9, 12], системі МВС [4], практики проведення тренінгів у діяльності практичних психологів [1, 6, 7], організаційних психологів [11] та ін.

На сьогоднішній день не існує загальновизнаного визначення тренінгу. Так, за думкою Р.Баклі та Дж.Кейплі [1, С. 15], тренінг — це сплановані і систематичні зусилля по модифікації або розвитку знань (умінь) і установок людини за допомогою навчання, з тем щоб добитися ефективного виконання однієї або декількох видів діяльності. У робочій ситуації тренінг спрямований на те, щоб дати людині можливість прибрести знання і навички, які необхідні для адекватного виконання конкретного завдання або роботи. С.В. Страшко, Л.А. Животовської, О.Д. Гречишкіної та ін. [10], вважають, що тренінг — це організаційна форма навчально-виховної роботи, яка, спираючись на досвід і знання її учасників, забезпечує ефективне використання різних педагогічних методів, зокрема, активних, за рахунок

створення позитивної емоційної атмосфери в групі, та спрямовується на отримання сформованих навичок і життєвих компетенцій. Б.Ф. Ломов розглядає тренінгові технології як ефективний засіб психічного розвитку людини. Б.Д. Паригін вважає, що тренінг є одним із методів групового консультування. Він описує його як активне групове навчання навичок спілкування і життя в суспільстві взагалі: від навчання професійно-корисних навичок до адаптації до нової соціальної ролі з відповідною корекцією «Я-концепції» і самооцінки. С.Д. Щеколдіна вважає, що тренінг — це форма спеціально організованого навчання, яка базується на активних методах групової роботи. Цю точку зору поділяють Т.В. Воронцова і В.С. Пономаренко. Вони визначають тренінг як форму групової роботи, що забезпечує активну і творчу взаємодію його учасників між собою та тренером (учителем).

Більш широко описують тренінг автори підручника, присвяченого тренінгам з гендерної проблематики (Р. Безпальча та ін.). Вони вважають, що тренінг сьогодні є незамінним елементом навчання і розвитку персоналу будь-якої організації. Тренінг — це навчання, що спирається на досвід людини і дає можливість, крім отримання нової інформації, одразу використати її на практиці, випробовуючи нові навички. Тренінгова форма навчання базується на методиці участі. Це означає, що весь клас (група) є активним учасником процесу навчання, під час якого можна поділитися й обмінятися власними думками, життєвим досвідом і проблемами, а також разом знайти оптимальне вирішення цих проблем.

На нашу думку, можна дати наступне визначення тренінгу: «Тренінгом є активна форма навчання людини умінням і навичкам, формуванню відповідних якостей для успішної діяльності».

Мета будь-якого тренінгу полягає не в аналізі та інтерпретації проблем особистості, задля подальшого їх усунення або зміни мотивації поведінки, а в активному, свідомому навчанні бажаної поведінки.

Тренінгові навчання цінувалося можливістю отримання за короткий термін великого обсягу необхідних знань.

Висока ефективність тренінгового навчання є результатом того, що:

- цінується точка зору і знання кожного учасника;
- можна поділитися своїм досвідом і проаналізувати його у комфортній атмосфері без примусу;
- існує можливість вчитися, виконуючи практичні дії;
- можна припускатися помилок, що не призводитиме до покарання або негативних наслідків;
- немає оцінок та інших «каральних» засобів оцінювання нових знань.

Традиційні форми навчання передбачають отримання учнем теоретичної інформації з подальшим її застосуванням, після чого з'являється можливість оцінити корисність набутих знань. Тому, при традиційному навчанні вчитель зосереджується в основному на змістовій частині навчання, а використовуючи тренінгові технології, він, насамперед, сприяє рефлексії учасниками тренінгу отриманих знань, які мають трансформуватися через інтелект, досвід, емоційні переживання суб'єкта діяльності, що значною мірою забезпечує адекватний зворотний зв'язок. У процесі тренінгу, учасники, завдяки зворотному зв'язку, виявляють брак умінь та навичок, так звані "білі плями" теоретичних знань, а також неадекватність наявних установок і стереотипів. Це сприяє корекції неефективних моделей поведінки та їх заміні на нові, ефективніші.

Суттєвою перевагою тренінгової методики є те, що вона дає унікальну можливість вивчити складні, емоційно значимі питання в безпечній обстановці тренінгу, а не в реальному житті з його загрозами та ризиками. Тренінг дозволяє вчитися без хвилювання стосовно неприємних наслідків, які можуть виникнути у випадку прийняття неправильного рішення.

В залежності від мети та завдань, які повинен вирішувати тренінг, можна виділити такі його види [10, С. 7]:

1) соціально-психологічний тренінг — спрямовується на розвиток комунікативних здібностей, міжособистісних відносин, уміння встановлювати та розвивати різні види взаємин між людьми;

2) тренінг особистісного зростання — спрямовується на самовдосконалення, вирішення внутрішньо особистісних конфліктів, суперечностей тощо;

3) тематичний або соціально-просвітницький тренінг — спрямовується на розгляд конкретної теми, зміст якої потрібно засвоїти, і набуття таких умінь та навичок:

— комунікативних навичок — вони напрацьовуються під час усього тренінгу за допомогою спеціальних ігор і вправ;

— навичок прийняття рішень — для цього тренер може використовувати: «мозкові штурми»; обговорення однієї проблеми всією групою; ігри, спрямовані на усвідомлення та вирішення проблеми; алгоритм прийняття рішення тощо;

— навичок зміни стратегії поведінки, які допомагають людині: гнучко реагувати в будь-якій ситуації, краще пристосовуватися до оточення, швидше знаходити вихід із складних ситуацій, реалізовувати свої плани і досягати мети;

4) психокорекційний тренінг — спрямовується на корекцію психічних процесів, тренування певних якостей і здібностей особистості;

5) психотерапевтичний тренінг — спрямовується на виправлення хворобливих відхилень особистісного розвитку (невротичних розладів, декомпенсацій, акцентуацій характеру тощо).

Будь-який тренінг складається з одних і тих самих частин: вступної, основної та заключної. Об'ємне співвідношення цих частин у кожному окремому випадку може бути різним. Це залежить від:

— мети тренінгу — якщо це тільки інформаційний тренінг, то етап формування практичних навичок може бути дуже скороченим;

— виду цільової групи — чим молодша цільова група, тим більше використовується ігор-розминок, ігор, спрямованих на згуртування групи, і тим меншим є інформаційний блок;

— тривалості тренінгу;

— рівня підготовленості групи — якщо група є добре інформованою, більше часу можна присвятити формуванню навичок і обговоренню соціальних явищ.

Вступна частина тренінгу.

Мета вступної частини — створення позитивної атмосфери в групі, прийняття правил, за якими будуть працювати учасники та інформування їх стосовно мети, завдань та кінцевих результатів тренінгу.

А. У вступі необхідно ознайомити учасників з назвою тренінгу, яка повинна відповідати тим навичкам, виробленню яких присвячений тренінг, наприклад, «Психологія лідерства», «Психологія успішних продаж», або тій інформації, яка буде вивчатися (наприклад: «Ризикована поведінка», «Шляхи подолання комп'ютерної залежності» тощо). На наступному етапі формулюються завдання тренінгу, що забезпечує цілеспрямоване знайомство з матеріалом. Вони повинні враховувати актуальні інтереси учасників, а у випадку проведення тренінгу з дітьми та підлітками, базуватись на знанні зони їх найближчого розвитку. Тренер обов'язково висвітлює актуальність проблеми з метою пробудити в учасників зацікавленість, що забезпечує ефективне навчання.

Зробити це тренер може за допомогою таких традиційних методів навчання як розповідь, лекція, бесіда. Незалежно від мети методика бесіди складається з таких частин:

— вступної — де тренер має нагадати і повідомити основну інформацію стосовно теми тренінгу, час його проведення;

— основної — де слід здійснити ознайомлення з новою інформацією стосовно проблематики тренінгу, провести її аналіз та спільне обговорення;

— заключної — яка зазвичай містить підсумок результатів обговорення і рекомендації щодо застосування набутих знань у практичній діяльності учасників.

У разі, коли тренінг проводиться в рамках навчального процесу в школі або вищому навчальному закладі, оптимальний час для нього має становити дві академічні години для школи і чотири — для ВНЗ.

Б. Наступним кроком може бути знайомство (вітання) учасників тренінгу. Враховуючи те, що при проведенні тренінгів у школах і ВНЗ учасники знають один одного, то знайомство може відбутися у вигляді психогімнастичної вправи, спрямованої на створення невимушеної, дружньої, привітної атмосфери в групі з відчуттям взаємної симпатії.

В. Прийняття правил роботи групи. Для результативності й ефективності тренінгу необхідно не тільки створити атмосферу відкритості та привітності з відчуттям взаємної поваги та симпатії, а й спробувати досягти обстановки дружнього співробітництва за обов'язкової умови свідомого виконання учасниками певних правил, зрозумілих і добровільно прийнятих кожним з них, чи принаймні більшістю. Правил, які допомагатимуть створити атмосферу довіри і підтримки, де кожен учасник може виражати свої почуття, висловлювати власні думки без побоювань; формувати навички спілкування, обговорення, вирішення проблеми, участі у спільному відпрацюванні рішень, бути здатним дивитися на ситуацію з погляду іншої людини. Зробити це можна, використовуючи такі вправи:

Г. Очікування і побоювання. Після привітання, оголошення мети тренінгу й прийняття правил доцільно звернутися до учасників з проханням висловити свої очікування. Висловлюватись можна усно методом мозкового штурму, або використовуючи вправу «Наші сподівання», яка дає можливість учасникам зрозуміти і сформулювати результати, яких вони досягнуть, взявши участь у тренінгу. Поінформованість про результати навчання допомагає учасникам тренінгу перебороти недовіру, скепсис або ворожість і створює високу мотивацію. У результаті виконання цієї вправи присутні

усвідомлюють, на що спрямовується тренінг, і що очікується від них самих, також зосереджується їхня увага на тому, що першим етапом у реалізації планів має стати усвідомлене, чітке формулювання мети і завдань.

Основна частина тренінгу. Успішність навчання залежить від правильного визначення тем (питань), які необхідно включити до програми тренінгу і того, яким чином їх висвітлювати в основній частині. Теми, які включаються до тренінгу, визначаються його завданнями і змістом та з'ясовуються відповідно до них.

A. Є декілька загальних правил проведення основної частини:

1. Тренер повинен мати всі необхідні матеріали для проведення тематичного тренінгу. Він повинен відчувати себе компетентним і впевненим у ролі ведучого.

2. У наявної інформації необхідно вибрати основну, що відповідає кінцевій меті тренінгу, і забезпечити постійне звертання учасників до цієї інформації впродовж усього проведення (рефлексію).

3. Необхідно розподілити інформацію на 3 групи: 1) питання, які учасники повинні знати — це завдання, які потребують вирішення для досягнення мети тренінгу; 2) питання, які учасникам потрібно знати — інформацію, яку слід розглянути хоча б коротко, або, якщо дозволяє час, — детально обговорити; 3) питання, які учасники можуть знати — інформацію, яку слід дати для самостійного ознайомлення після проведення окремої вправи, у вигляді дидактичного матеріалу.

4. Відповідно до завдань тренінгу необхідно чітко розподілити час на кожне питання, щоб повністю розкрити їх.

5. Необхідно організувати весь матеріал у логічну послідовність, щоб вкластися у відведений час. Логіка викладення матеріалу має відповідати принципам навчання. Нова інформація повинна утворювати смислові асоціації зі знаннями, засвоєними учасниками раніше, та ускладнюватися поступово — від простого до складного, від відомого до невідомого, від близького до далекого, від легкого до важкого, від конкретного до

абстрактного. При розкритті питань необхідно використовувати різні методи навчання, віддаючи перевагу методам активізації навчально-пізнавальної діяльності (за В.В. Ягуповим) [12].

Б. Оцінка рівня інформованості учасників тренінгу. Щоб не повторювати вже добре відому учасникам інформацію, розпочинати проведення основної частини тренер має вправами, які допомагають з'ясувати рівень знань учасників стосовно проблем, що розглядатимуться на тренінгу. Для цього він може використати такі методи активізації навчально-пізнавальної діяльності: інтелектуальна розминка, сократична бесіда, актуалізація проблеми та ін. Цей етап проходить червоною ниткою через весь тренінг. Тренер може використовувати його для того, щоб збуджувати в учасників інтерес до проблеми, яка розглядається, формувати у них мотивацію до зміни поведінки, а також для того, щоб вони усвідомили всю значимість цієї проблеми.

Основне завдання цього етапу — зробити проблематику тренінгу актуальною для кожного з учасників. Етап можна провести за допомогою таких методів: лекція-бесіда «діалог із слухачами», лекцію-дискусію, лекція-аналіз конкретної ситуації.

В. Інформаційний блок. Набуття практичних навичок. Інформаційний блок, етапи актуалізації і вироблення навичок мають досить пластичну структуру. Вони не обмежуються чіткими часовими рамками і обов'язковою послідовністю проведення, можуть накладатися один на одного або відбуватись паралельно. Завдання тренера — так подати інформацію, щоб учасники тренінгу змогли її сприйняти і усвідомити.

Доведено, що 87% інформації людина отримує за допомогою зорових відчуттів, а 9% — за допомогою слуху. З побаченого запам'ятовується 40%, з почутого — 20%, а з одночасно побаченого і почутого — 80% інформації. З прочитаної інформації запам'ятовується 10%, з почутої — також 10%, а коли ці процеси відбуваються одночасно — 30%. Якщо застосовуються аудіовізуальні засоби, то в пам'яті залишається 50% інформації, а час

навчання скорочується на 20-40%. Цих прикладів достатньо, щоб обґрунтувати необхідність під час проведення тренінгу одночасно зі словесними використовувати наочні методи навчання, які, спираючись на різноманітні способи спостереження процесів, явищ, предметів і дій, впливають на зорові рецептори. Адже наочне пізнання випереджає словесне.

Г. Серед наочних найчастіше застосовується метод показу. Показ — це навчальний метод, що являє собою сукупність прийомів, дій і засобів, за допомогою яких створюється наочний образ предмета, котрий вивчається, формується конкретне уявлення про нього.

Суттєво допомагають закріпити і поглибити знання, отримані під час вступної частини тренінгу, актуалізації його проблематики та інформаційного блоку, імітаційні (ігрові та неігрові) методи активізації навчально-пізнавальної діяльності учасників.

Ігрові методи (розігрування ролей і ділові ігри різних модифікацій) заповнюють ту прогалину в навчальному процесі, яку не можуть компенсувати інші методи, але не замінюють останніх. Ігровий характер навчально-пізнавальної діяльності дає змогу ознайомитися зі специфікою і особливостями певної професійної діяльності, а також сприяє відчуттю своєї ролі в ній. Окрім того, вони суттєво допомагають закріпленню й поглибленню знань, отриманих під час бесід, лекцій, розповідей, удосконаленню практичних навичок та вмінь, їх застосуванню, творчому використанню у вирішенні професійних проблем, створенню умов для активного обміну досвідом.

Основна функція цих занять полягає в навчанні шляхом дій (чим ближча ігрова діяльність учасників до реальної ситуації, тим вища її навчально-пізнавальна ефективність).

Основними різновидами ігрових імітаційних методів активізації навчально-пізнавальної діяльності є метод інсценування і ділові ігри.

До імітаційних неігрових методів навчання відносять наступні:

1. Аналіз конкретної ситуації. Перші приклади використання Цього методу можна знайти ще у педагогів стародавнього Риму. Наприклад, від учнів, які вивчали право, вимагали доведення особистих поглядів на основі аналізу певних судових прикладів.

2. Розв'язання ситуаційних задач — метод аналізу — один із ефективних методів навчання. Безперечно, не кожен ситуацію можна розглядати як ситуаційну задачу. Така ситуація, окрім матеріалу для аналізу, має обов'язково містити і проблему, що потребує вирішення. Тільки у такому разі її використовують як навчальний матеріал для вдосконалення професійних знань, навичок та вмінь у прийнятті рішень.

3. Розбір інцидентів (явищ) — метод інцидентів — спрямовано на вдосконалення умінь певних посадових осіб, з одного боку, прийняти обґрунтоване рішення в умовах недостатку інформації, а з іншого — зібрати й раціонально використати необхідну для цього інформацію. Учасники отримують лише коротке письмове або усне повідомлення про інцидент, але цього не достатньо для прийняття обґрунтованого рішення. Вони змушені шукати додаткову інформацію, звертаючись при цьому до тренера.

4. Розбір конфліктів — метод конфліктів вимагає від тренера вміння виокремити з практики такі конфліктні ситуації, які мають суттєве значення для учасників і можуть стати змістовним предметом дискусії. Дидактично-виховна цінність цього методу полягає, головним чином у тому, що він сприяє навчанню на конкретних життєвих прикладах шляхом всебічного аналізу і прийняття обґрунтованого рішення в обмежений термін часу і за відсутності достатньої інформації. Він також вчить відповідальності та формує її під час прийняття рішень щодо різних проблем.

5. Метод «лабіринту дій» передбачає отримання учасниками великої кількості подібної інформації. Це може бути докладний опис складного інциденту або ситуаційної задачі. Серед цієї інформації можуть бути як необхідні, так і другорядні відомості, які не стосуються проблеми або не входять до компетенції посадової особи.

6. Метод послідовних ситуацій включає сукупність кількох взаємозалежних і взаємопов'язаних інцидентів, конфліктів і лабіринту дій. Безумовно, проведення заняття таким методом вимагає високої педагогічної майстерності тренера і наявності професійних навичок в учасників. Цей комплексний метод передбачає оволодіння учасниками спочатку аналізом конкретних ситуацій, і лише згодом — перехід до аналізу послідовних ситуацій.

7. Метод запитань-відповідей дозволяє швидко підвести учасників тренінгу до розуміння проблеми. Це процес її обговорення без попередньої підготовки, тому він має бути керованим і чітко направлятися тренером.

8. Мозкова атака (англ. brainstorming). Метод виник у 30-ті роки ХХ століття як спосіб колективного продукування нових ідей. Деякі дослідники ще називають цей метод банком ідей.

Він ґрунтується на груповому формуванні ідеї розв'язання певної задачі. Група, перед якою ставиться задача, висуває якомога більше нових ідей, інколи абсолютно несподіваних, що сприяє створенню атмосфери невимушеності, змагальності та співробітництва. Заохочується будь-яка пропозиція, думка, ідея, забороняється критика і насмішки щодо них. Тільки після зібрання всіх пропозицій починається їх оцінка, яка полягає у всебічному та об'єктивному аналізі всіх пропозицій і виборі найбільш оптимальної з них. Практично немає сфери, де за допомогою цього методу не можна було б розв'язати будь-яку складну проблему. Оптимальна кількість учасників для такого обговорення — 10-15 осіб, однак доцільно його використовувати і в групах з більшою кількістю учасників. У цьому разі слід чіткіше розробляти методiku заняття. Тих учасників, які безпосередньо не беруть участі в продукуванні нових ідей, можна використати як експертів, спостерігачів та в інших ролях.

Заклучна частина тренінгу. Цей етап узагальнює всі розглянуті впродовж тренінгу теми для логічного підведення підсумку. Завершення — це можливість для відповідей на запитання, з'ясування сумнівів,

рекомендації літератури для самостійного вивчення і підготовка позитивного виходу з тренінгу з постановкою завдань на майбутнє. Важливо, щоб учасники закінчили роботу з високою мотивацією діяльності та з відчуттям упевненості в собі. На цьому етапі може бути проведено «вихідне» анкетування.

Заключна частина є обов'язковим елементом тренінгу.

А. Зворотний зв'язок. Отримати зворотний зв'язок можна як безпосередньо від учасників тренінгу, так і за допомогою спеціальних процедур оцінювання.

Б. Завершення тренінгу. Кожного разу слід завершувати тренінг вправами прощання, завдання яких полягає в тому, щоб залишити в пам'яті учасників тренінгу позитивні емоції стосовно сприйняття інформації і тим самим сформуванню бажання участі у наступних тренінгах. Пропонуємо кілька варіантів таких вправ.

1. Учасникам пропонують стати у коло і передати один одному свічку (квітку), висловлюючи добрі побажання або слова подяки.

2. Учасники мають покласти руки одне одному на плечі і тричі сказати: «Ми – молодці».

3. Можна запропонувати усім взятися за руки і, починаючи з тренера, по черзі передати один одному потиск руки. Коли цей сигнал приходить до тренера з іншого боку, піднімають руки вгору і промовляють: «До побачення! До наступної зустрічі!».

Таким чином, активне соціально-психологічне навчання може розглядатися як елемент навчання, що забезпечує інтеграцію різних прикладних елементів в психології, психотерапії, організації розумової праці, творчого потенціалу спілкування в процесі розвитку і удосконалення особистості.

На сьогоднішній день не існує загальновизнаного визначення тренінгу. На нашу думку, можна дати наступне визначення тренінгу: «Тренінгом є

активна форма навчання людини умінням і навичкам, формуванню відповідних якостей для успішної діяльності.

Мета будь-якого тренінгу полягає не в аналізі та інтерпретації проблем особистості, задля подальшого їх усунення або зміни мотивації поведінки, а в активному, свідомому навчанні бажаної поведінки.

В залежності від мети та завдань, які повинен вирішувати тренінг, можна виділити такі його види: соціально-психологічний тренінг, тренінг особистісного зростання, тематичний або соціально-просвітницький тренінг, комунікативних навичок, навичок прийняття рішень, навичок зміни стратегії поведінки, психокорекційний тренінг, психотерапевтичний тренінг.

Будь-який тренінг складається з одних і тих самих частин: вступної, основної та заключної. Об'ємне співвідношення цих частин у кожному окремому випадку може бути різним. Це залежить від мети тренінгу, виду цільової групи, тривалості тренінгу, рівня підготовленості групи.

Література

1. Бакли Р., Кэйпл Дж. Теория и практика тренинга. — СПб.: Питер, 2002. — 352 с.
2. Гирнык А.Н., Турнина Е.Л. Программа изучения дисциплины «Теория и практика психологического тренинга». — К.: МАУП, 2000. — 12 с.
3. Коробейнікова Л.Г. Програма навчальної дисципліни «Тренінг спілкування». — К.: КиМУ, 2003. — 8 с.
4. Лефтеров В.А. Тренинг «Коммуникация-Стресс-Безопасность» («Тренінг К-С-Б»): Учебно-методическое пособие (в помощь практическому психологу ОВД). — Донецк: Типография ДИВД, 2001. — 32 с.
5. Рева О.М. Програма навчальної дисципліни «Тренінг особистісного зростання». — К.: КиМУ, 2003. — 8 с.
6. Скрипюк И.И. 111 баек для тренеров: истории, мифы, сказки, анекдоты. — СПб: Питер, 2006. — 176 с.

7. Смит М. Тренинг уверенности в себе: Пер с англ. — СПб.: ООО «Речь», 2002. — 244 с.

8. Сокуренок М.А. Социально-психологический тренинг готовности командира отделения к работе с личным составом. — К.: НД і МЦ СПС ЗСУ, 1994. — 62 с.

9. Соціально-психологічний тренінг між особового спілкування / Варіанти групової форми психологічної роботи з військовослужбовцями /. Частина I. — К.: НД і МЦ СПС ЗСУ, 1993. — 41 с.

10. Страшко С.В., Животовська Л.А., Гречишкіна О.Д., Міненко А.О., Савонова О.В., Гаврилюк В.О. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу / За редакцією Страшка С.В. // Навчально-методичний посібник для викладачів валеології, основ медичних знань та безпеки життєдіяльності, вчителів основ здоров'я, студентів вищих педагогічних навчальних закладів. — 2-е вид., переробл. і допов. — Київ: Освіта України, 2006. — 260с.

11. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. Для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005. — 366 с.

12. Ягупов В.В. Військова дидактика: Навчальний посібник. — К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2000. — 400 с.

In the article there is the given literary analysis of determinations of training, the resulted his kinds with opening of maintenance. The resulted purpose of any training. The shown active forms of teaching of man to abilities and skills. The given picture of structure, sequence of organization and conducting of treningovih employments. In every part of training the exposed his maintenance with a list to the basic sequence of organizational measures.

Keywords: training, organization of conducting, determination of training, purpose and types of training, teaching, ability, skill, forms and methods,

introductory, basic and final parts of training, acquaintance of participants of training, rules of work of group, expectations and apprehensions, estimation of level of being of participants of training, acquisition of practical skills inform, show, imitation (playing and unplaying) methods, method of staging and business the games.

В статье предоставленный литературный анализ определений тренинга, приведены его виды с раскрытием содержания. Указывается цель любого тренинга. Показаны активные формы обучения человека умениям и навыкам. Рассматриваются структура, последовательность организации и проведение тренинговых занятий. В каждой части тренинга раскрыто его содержание с перечнем основных организационных мероприятий.

Ключевые слова: тренинг, организация проведения, определения тренинга, цель и виды тренингов, обучение, умения, навыки, формы и методы, вступительная, основная и заключительная части тренинга, знакомство участников тренинга, правила работы группы, ожидания и опасения, оценка уровня информированности участников тренинга, приобретение практических навыков, показ, имитационные (игровые и неигровые) методы, метод инсценировки и деловой игры.