

Вимоги до складання програми.

- 1 . Визначення назви тренінгу.
- 2 . Визначення цілей тренінгу.
- 3 . Визначення завдань тренінгу, які конкретизують цілі тренінгу .
- 4 . Визначення етапів тренінгу.

Основний принцип тренінгу - принцип поетапності розвитку групи та поступовості розуміння учасниками самих себе, своїх проблем, взаємин, стереотипів, установок.

- 5 . Визначення кількості зустрічей і цілей кожної зустрічі.
- 6 . Наповнення кожної зустрічі конкретним змістом.

У кожную зустріч включаються певні процедури - вправи:

- психогімнастичні;
- ігрові;
- дискусійні.

У кожній процедурі позначається:

- 1 . мета або призначення;
- 2 . інформаційна вставка , що проводиться від імені ведучого;
- 3 . зміст процедури;
- 4 . примітки для ведучого;
- 5 . обговорення в групі (рефлексія).

Наприкінці кожної зустрічі можна дати домашнє завдання, запропонувати вести щоденник. Нова зустріч починається з рефлексії попередньої, обговорення домашнього завдання.

У програмі може бути вказана:

- оснащеність приміщення,
- вимоги до приміщення,
- порядок проведення організаційного етапу.

Модель підготовки тренінгу (Вачков І.В.):

Перший етап - це визначення теми та мети тренінгу як образу майбутнього результату. Тренеру необхідно відповісти на наступні питання:

- що отримають учасники групи?
- що група, і кожен її учасник реально зможуть і повинні досягти?
- що тренер може і повинен для цього зробити?
- яким буде кінцевий результат тренінгової роботи?

Другий етап полягає у визначенні складу тренінгової групи - на яку кількість учасників розрахований даний тренінг. Тут слід пам'ятати, що для ефективної роботи оптимальним, на думку багатьох фахівців, є 12 учасників.

Третій етап включає визначення часових ресурсів. Тренеру необхідно спланувати, кількість тренінгових занять, і дати відповіді на наступні питання: --як часто будуть проходити зустрічі?

- скільки часу триватиме кожне заняття?
- чи можлива протяжність тренінгу кілька місяців?

Четвертий етап - це формулювання проблем. Тренеру необхідно чітко і ясно сформулювати проблеми, які належить вирішити в процесі тренінгу.

П'ятий етап полягає у формулюванні завдань. Завдання - це мета діяльності, дана в певних умовах, яку необхідно формулювати ствердно.

Шостий етап - це підбір відповідних психотехнік. В ідеалі, при створенні авторського тренінгу ігри та вправи повинні бути авторськими розробками.

Але починаючому тренеру зазвичай доводиться звертатися до професійної літератури і користуватися вже відомими психотехніками. Важливо, щоб ці психотехніки працювали на вирішення поставлених завдань.

Сьомий етап - це виділення блоків тренінгової програми та занять на кожен блок. У відповідності з виділеними проблемами можна визначити ті блоки (або модулі), які повинні бути у тренінгу. Слід враховувати, що в кожному модулі група проходить ті ж стадії, що і в цілісній тренінговій програмі.

Восьмий етап реалізується у складанні сценарного плану тренінгу, тобто розподіл підібраних або розроблених технік з занять.

Заключний *дев'ятий етап* складається в написанні короткого сценарію тренінгу із зазначенням мети кожного заняття та всіх необхідних матеріалів.

Структура тренінгу повинна бути побудована таким чином, щоб дати відповіді на три питання - перше - «Навіщо?», друге - «Що?» і третє - «Як?».

По-перше, тренеру слід визначитися:

Навіщо потрібен тренінг? Що він може дати? Яка мета тренінгу? Які проблеми він повинен вирішити? Який має бути результат? Яким чином буде вимірюватися результат? Що наприкінці тренінгу повинні зрозуміти, знати і вміти учасники? Як тренер знатиме, що мета тренінгу досягнута?

По-друге, тренер чітко повинен знати: Що він хоче дати учасникам групи? Яку конкретно інформацію хоче дати в процесі тренінгу? Яким конкретно навичкам навчити?

По-третє, тренер повинен зорієнтуватися: В якій послідовності він буде давати матеріал? Як він хоче організувати процес навчання? Які інструменти та вправи він буде використовувати для більш ефективного навчання? Що хоче отримати в результаті кожного свого дії на тренінгу? Як працюватиме з груповою динамікою? Що робитимете, якщо виникнуть проблеми. Як планує «оживити» тренінговий процес? Як планує створити цікавий, динамічний процес навчання?

Відповідаючи на всі ці питання, тренер зможе створити основну тематичну структуру тренінгу.