**1.2. Класифікація видів тренінгу**

*Про свої здібності людина може дізнатися, тільки спробувавши застосувати їх у справі.*

*Л. Сенека*

Тренінги сьогодні затребувані і використовуються як для окремих індивідів, так і для різних груп людей, малих і великих організацій. З часів Е. Дюркгейма, Дж. Моренно і К. Левіна тренінги зробили крок у нову еру психологічної і педагогічної практики, яка сьогодні характеризується динамічністю, еклектичністю і все більшим проникненням у різноманітні сфери діяльності людей. Сучасних орієнтацій шкіл і програм тренінгу незліченна множина, а спектр застосування тренінгових процедур розташований від індивідуального психологічного розвитку, навчання і корекції окремо взятої людини до змін у масовій свідомості і поведінці соціальних спільнот і суспільства в цілому.

Існує безліч підходів до класифікації тренінгів. Так, в основі класифікації видів тренінгових психокорекційних груп К. Рудестама лежить два найбільш істотних параметри: 1) ступінь здійснення тренером провідної ролі у структуризації і функціонуванні групи (групи, що центровані на тренерові і центровані на учасниках); 2) ступінь емоційної стимуляції роботи в групі порівняно з раціональними стимулами (раціональне стимулювання й емоційне стимулювання). На основі цих параметрів виділено всього десять видів груп, деякі з яких можуть мати одночасно різну класифікацію в межах вказаних вище параметрів (табл. 1.1).

Ж. Годфруа пропонує розділити психокорекцію і терапію на дві категорії: інтрапсихічну і поведінкову. Оскільки груповий рух виріс із психотерапії, то буде правомірним розповсюдити цю класифікацію і на види тренінгової роботи.

В основі інтрапсихічної терапії, за Ж. Годфруа, лежить той принцип, згідно із яким психологічні проблеми і деструктивна поведінка людини є наслідком неадекватної інтерпретації нею своїх відчуттів, потреб і спонукань, тобто неадекватності самосвідомості. Мета терапії полягає у тому, щоб допомогти людині зрозуміти причини її поганого пристосування до реальності і дати їй можливість адаптуватися до неї, змінивши себе і свою поведінку.

Таблиця 1.1

Класифікація тренінгових груп за К. Рудестамом

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Групи | |
| Центровані на тренерові | Центровані на учасниках |
| Раціональне стимулювання | Групи трансактного аналізу  Групи тренінгу вмінь | Т-групи  Групи темоцентрованої взаємодії |
| Емоційне стимулювання | Групи зустрічей  Гештальт-групи  Групи тілесної терапії  Психодрама  Групи танцювальної терапії  Групи арт-терапії (терапії мистецтвом) | Групи зустрічей Т-групи  Групи темоцентрованої взаємодії |

Поведінкова терапія виходить з принципу, що будь-яка поведінка людини є набутою, намагається за допомогою методів обумовлення або моделей замінити неадекватну поведінку людини на іншу, яка дозволила б їй діяти адекватніше.

Згідно з класифікацією, яка відображена на рис. 1.5., до груп інтрапсихичного напряму можна віднести: групи зустрічей, гештальт-групи, групи трансактного аналізу, психоаналітичні групи, групи, що використовують психосинтез, групи арт-терапії.

До груп, орієнтованих на поведінкову терапію, відносяться Т-групи, групи тілесної і танцювальної терапії, групи тренінгу умінь та НЛП-групи, психодраматичні групи.

Аналізуючи класифікацію видів тренінгу, необхідно чітко розмежовувати тренінг та психотерапію. При очевидній схожості цих двох методів і форм психологічної практики існують принципові відмінності тренінгу від психотерапії. Найбільш виразні відмінності між тренінгом і психотерапією полягають у цілях і завданнях, характеристиках суб’єктів, у мотивації учасників і зв’язку методу з вирішенням професійних завдань. Цілі тренінгу переважно пов’язані з перетворенням «конструктивного і достатнього» на «конструктивніше і краще», з відкриттям нового в собі і зовні, з усвідомленням і застосуванням у практичній діяльності нових способів і поведінкових моделей. Вони ґрунтуються на мотивації особистого і професійного прогресу, виходять за межі окремої особистості (тренінг може бути направлений на безпосередню зміну характеристик діяльності групи професіоналів і організації в цілому).

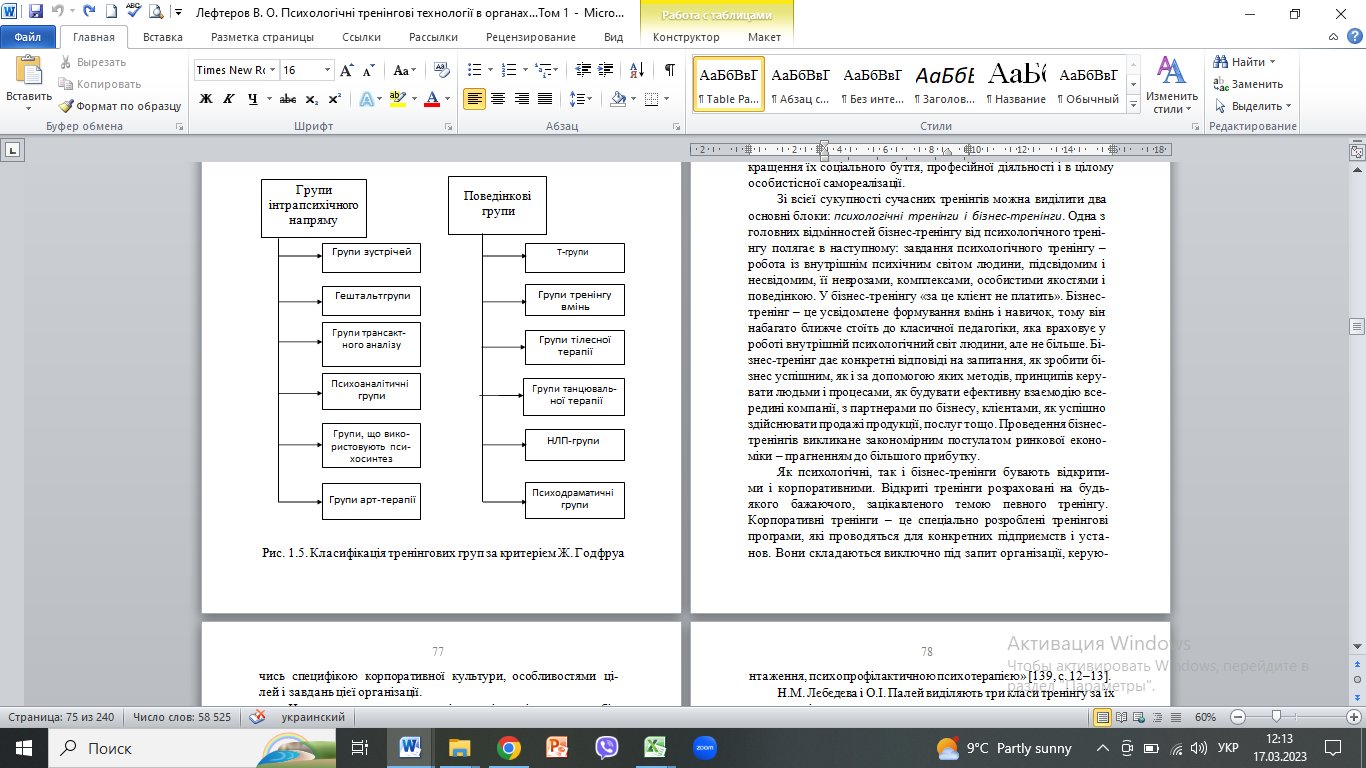


Рис. 1.5. Класифікація тренінгових груп за критерієм Ж. Годфруа

Цілі психотерапії переважно пов’язані з лікуванням, тобто з перетворенням «деструктивного і недостатнього» на «конструктивне і достатнє», але не пов’язані безпосередньо з підвищенням ефективності професійної діяльності, замкнуті на особистості, яка отримує психотерапевтичне лікування.

У нашій роботі ми розглядатимемо тренінг у межах діяльності щодо особистісно-професійного розвитку і навчання працівників органів внутрішніх справ. У зв’язку з цим під психологічним тренінгом ми розуміємо метод практичної психології для роботи із виключно здоровими людьми з метою вирішення завдань із розвитку і вдосконалення якостей, необхідних для покращення їх соціального буття, професійної діяльності і в цілому особистісної самореалізації.

Зі всієї сукупності сучасних тренінгів можна виділити два основні блоки: *психологічні тренінги і бізнес-тренінги*. Одна з головних відмінностей бізнес-тренінгу від психологічного тренінгу полягає в наступному: завдання психологічного тренінгу – робота із внутрішнім психічним світом людини, підсвідомим і несвідомим, її неврозами, комплексами, особистими якостями і поведінкою. У бізнес-тренінгу «за це клієнт не платить». Бізнес-тренінг – це усвідомлене формування вмінь і навичок, тому він набагато ближче стоїть до класичної педагогіки, яка враховує у роботі внутрішній психологічний світ людини, але не більше. Бізнес-тренінг дає конкретні відповіді на запитання, як зробити бізнес успішним, як і за допомогою яких методів, принципів керувати людьми і процесами, як будувати ефективну взаємодію всередині компанії, з партнерами по бізнесу, клієнтами, як успішно здійснювати продажі продукції, послуг тощо. Проведення бізнес-тренінгів викликане закономірним постулатом ринкової економіки – прагненням до більшого прибутку.

Як психологічні, так і бізнес-тренінги бувають відкритими і корпоративними. Відкриті тренінги розраховані на будь-якого бажаючого, зацікавленого темою певного тренінгу. Корпоративні тренінги – це спеціально розроблені тренінгові програми, які проводяться для конкретних підприємств і установ. Вони складаються виключно під запит організації, керуючись специфікою корпоративної культури, особливостями цілей і завдань цієї організації.

Не дивлячись на те, що за змістом, цілями і завданнями бізнес-тренінги можуть істотно відрізняться від психологічних, вони завжди спираються на психічні закономірності людей і груп і базуються на методологічних положеннях і принципах психологічного тренінгу.

Для класифікації тренінгу також можуть застосовуватися такі підстави: теоретична орієнтація конкретних програм, цілі тренінгу, рівень психічної організації, на якому очікуються зміни. Так, К. Аргіріс пропонував використовувати для розмежування видів тренінгових груп континуум більшої або меншої «терапевтичності» тренінгу. Цю ж ідею розділяє Дж. Джибб, використовуючи для класифікації тренінгу шкалу психотерапія – традиційне навчання, розташовуючи на ній дев’ять основних видів тренінгу.

Х. Міккін, як підставу для розділення різних видів тренінгу приймає організаційну сторону, звертаючи увагу на розподіл ініціативи між тренером, організацією-замовником, тренованими і ступенем професіоналізму тренера. X. Міккін виділяє любительський, інституалізований і психокорекційний тренінг. Любительський тренінг характерний для початкової стадії освоєння методу, коли ініціатором його проведення виступає тренер-ентузіаст, а учасники мотивовані переважно випадковими причинами і цікавістю. Робота тренера вільна від зовнішнього контролю і проводиться за рахунок особистого часу учасників. Інституалізований тренінг відрізняється від любительського переходом ініціативи його проведення від тренера до організації-замовника, яка має право пред’являти до тренера ряд вимог, що відносяться до підтвердження його кваліфікації авторитетною інстанцією, до постановки конкретних завдань, до наукової обґрунтованості програми, тривалості роботи та її режиму, а також до чіткого формулювання ієрархії цілей тренінгу. Х. Міккін розглядає психокорекційний тренінг як різновид психологічної допомоги, який за своїми цілями і завданнями стоїть поряд з «психологічною консультацією, телефоном довіри, кабінетами психологічного розвантаження, психопрофілактичною психотерапією».

Н.М. Лєбєдєва і О.І. Палей виділяють три класи тренінгу за їх спрямованістю:

1. Суб’єкт – суб’єкт – до яких відноситься соціально-психологічний тренінг у його різних модифікаціях;
2. Суб’єкт – об’єкт – інтелектуальний тренінг, метою якого є розвиток інтелектуального потенціалу особистості, підвищення ефективності вирішення професійних і особистісних проблем;
3. Тренінги інтраособистісної спрямованості, до яких відносяться групи особистісного зростання та їх різновиди, зокрема, лабораторний тренінг, тренінг розвитку особистості.

Якщо про класичні тренінгові напрями, такі як трансактний аналіз, Т-групи, психодрама та інші вже йшлося вище, то такі тренінги як темоцентрований вплив, танцювально-рухова терапія, арт-терапія, тренінги з використанням біологічного зворотного зв’язку і тренінги нейролінгвістичного програмування є порівняно новими і швидко завойовують популярність у психологічній практиці.

*Темоцентрований вплив (ТЦВ)* описують як «метод розширення досвіду» (що володіє рисами інтеграційних навчальних стратегій, психотерапії і психодинамічного тренінгу), який можна використовувати під час обговорення різноманітних тем і в процесі вирішення багатьох групових завдань і проблем.

Термінологічний апарат даного методу включає наступні поняття: «проживання-навчання», «перенесення» і «контрперенесення», «тема» і «динамічний баланс». «Проживання-навчання» має на увазі, що і в навчанні, і в психотренінгу научіння відбувається через живий досвід. «Перенесення» і «контрперенесення» є психоаналітичними поняттями. У групах темоцентрованого впливу реакції учасників зумовлені як актуальним поведінковим контекстом, так і потребами членів групи, що склалися історично.

Найважливішою характерною рисою груп ТЦВ є наявність теми. Тема повинна бути життєво-актуальною, що сприяє особистісному залученню, вона повинна бути структуро-створюючим моментом групових процесів, а не просто порядком денним. Динамічний баланс припускає необхідність інтеграції індивідуальних, групових і тематичних аспектів на єдиній основі і в контексті глобальної реальності навколишнього світу.

Тренінги, що проводяться за методикою темоцентрованого впливу, можна графічно зобразити у вигляді вписаного в круг трикутника. Кутами трикутника виступають чинники групової обстановки, до яких входять:

1) особистість «Я»;

2) група «Ми»;

1. тема «це».

Круг позначає умови проведення тренінгу: час, місце, склад групи, програму, в межах якої проводяться заняття тощо. Методика ТЦВ надає рівне значення всім трьом вершинам трикутника і відношенням між ними, але при цьому враховує і круг.

Методика ТЦВ має потенційно широкий діапазон галузей її застосування, бо ідея трансформації складних проблем у придатні для конструктивного обговорення теми логічно завжди приваблива. До різноманітних тем, які можна опрацьовувати у групах ТЦВ, можна віднести особистісні проблеми, пов’язані з неспокоєм з приводу самотності, відчуженням, невизначеністю життєвих цілей, сексуальними проблемами, а також труднощами соціальної адаптації і взаємодії, наприклад, розподілом функцій між членами колективу, налагодженням комунікативних каналів тощо.

*Танцювально-рухова терапія* є відносно новим напрямом психологічної практики, який сформувався на основі одного з найбільш давніх видів мистецтва. У тренінгах танцювально-рухової терапії використовуються унікальні можливості танцю виражати весь спектр людських відчуттів, думок і відносин. Основні концепції танцювально-рухової терапії відображають тісний зв’язок, який існує між тілом, а точніше – рухами, з одного боку, і розумом – з іншого. Танцювально-рухова терапія спонукає до свободи і виразності рухів, розвиває рухливість і зміцнює сили, як на фізичному, так і на психічному рівні.

На заняттях танцювально-рухової терапії ведучий групи виступає як партнер із танців для членів групи і, крім того, діє як свого роду розпорядник, а також надає учасникам допомогу в розвитку через рух. Важливою особливістю танцювально-рухової терапії є створення на заняттях спокійної і безпечної обстановки, в якій учасники могли б вільно контактувати один з одним, вивчати себе і свої відносини з оточуючими і приходити до їх розуміння.

Танцювально-рухову терапію використовують під час роботи з людьми, що мають емоційні проблеми, порушення моторики, а також з різними категоріями людей для поліпшення загального фізичного стану, вдосконалення навичок міжособистісної взаємодії і просто отримання розрядки і задоволення. Танцювально-рухова терапія сприяє виникненню позитивних емоцій і тим самим дає учасникам можливість більш сміло експериментувати з новими моделями поведінки. В ідеальному варіанті аналіз рухів допомагає трансформувати відчуття в дії, а дії – в розуміння.

*Арт-терапія* розглядається як метод зцілення творчістю, який інтенсивно розвивається як метод психотренінгу і психоло- гічної допомоги останні декілька десятиліть. Положення відносно того, що символічна мова образотворчого мистецтва адекватна для вираження змісту несвідомого, стало теоретичною основою арт-терапії. Початок арт-терапевтичним дослідженням поклали праці А. Хілла, Г. Ріда, Г. Чемпернонова, М. Наумбурха. Серед сучасних арт-терапевтів слід виділити Е. Келиш, Р. Мартін, Г. Хульбут, В. Апплетон, Ш. Мак-іфф, І. Джакаб, М. Вілсон, А.І. Копитіну.

Основна увага арт-терапевтів зазвичай спрямована на символізм продуктів образотворчої творчості, прояви перенесення і контрперенесення; останнім часом спостерігається використання невербальних способів комунікації з клієнтом або групою. На сьогоднішній день арт-терапія активно опановує сферу соціально-психологічних тренінгів, а також «соціального лікування», вийшовши за межі роботи з психіатричними пацієнтами.

Особливістю арт-терапії як методу є її зв’язок з творчими здібностями і розкриттям сутнісного потенціалу людини, мобілізацією внутрішніх механізмів саморегуляції, розвитком особистісної зрілості людини. Арт-терапія стає цінним інструментом у роботі з посттравматичними станами за рахунок опори на творчий початок і здорові аспекти особистості людини. Надаючи можливість вираження думок, відчуттів, емоцій, потреб, станів, бажань, вона дає високий позитивний емоційний заряд, формує активну життєву позицію, упевненість у своїх силах, автономність і особисті межі.

Арт-терапія містить значний катарсичний і активізуючий компоненти. Для людини, що використовує в основному вербальний канал комунікації, арт-терапія стає інструментом дослідження і гармонізації тих сторін внутрішнього світу, для вираження яких у неї недостатньо слів. Цей метод дозволяє по-новому подивитися на ситуацію і знайти шлях до вирішення проблем. Часто неможливість вербального виразу проблем призводить до відторгнення і придушення відчуттів і, як наслідок, до психосоматичних розладів.

У взаємодії з іншими учасниками групи відбувається злиття з групою, а індивідуальна творчість сприяє незалежному задоволенню потреби, що призводить одночасно до відчуття групової ідентичності і зміцнення індивідуальної цілісності.

*Тренінги з використанням біологічного зворотного зв’язку* з’явилися у 1960-ті рр., хоча подібне тренування здійснюється вже протягом 6000 років у межах технічних прийомів йоги. Головним удосконаленням сучасного тренінгу з використанням біологічного зворотного зв’язку є застосування зовнішніх зорових або слухових сигналів для інформування суб’єкта про появу специфічних змін функцій організму. Спочатку такі сигнали застосовувалися, головним чином, для пацієнтів з психосоматичними захворюваннями (перш за все, на артеріальну гіпертонію і виразку шлунку) з метою усунення патернів поведінки, що посилюють ці захворювання, часто шляхом навмисного входження у певні електрофізіологічні стани мозку. Подібні сигнали у сучасних тренінгах все ширше використовуються для полегшення контролю над такими невротичними симптомами, як тривога або депресія, і для сприяння детальному засвоєнню оптимальних психічних станів, наприклад, тренування атлетів у підтримці розслаблення певних груп м’язів.

*Тренінги нейролінгвістичного програмування (НЛП)* базують ся на практичному застосуванні нейролінвистики – вченні про мову і мозок. Тренінги НЛП працюють зі сферою вивчення суб’єктивного досвіду людей, того, як вони сприймають і розуміють світ, формуючи при цьому за допомогою особливої системи прийомів стратегії міжособистісної комунікації. Вивчення структури суб’єктивного досвіду необхідне нейролінгвістичним програмістам для того, щоб допомогти людині змінити свою поведінку. Як вважають розробники методу Р. Бендлер і Д. Гріндер, практично всі психологічні проблеми виникають у людей через суб’єктивну неможливість вирватися з ланцюгів звичних стереотипів поведінки. У людини в будь-якій ситуації повинно бути не менше трьох можливостей вибору, інакше вона стає рабом однієї єдиної програми.

«Якщо ви зрозуміли порядок, з яких кроків складається процес, то ви можете змінити порядок кроків, їх зміст, ввести новий крок або вилучити один з тих, що існують».

Техніки HЛП – це особливим чином організована послідовність дій, яка відповідає таким чотирьом умовам:

* 1. вони працюють, даючи ті результати, для яких вони призначені;
  2. опис техніки слідує «крок-за-кроком», так що вправа може бути освоєна і відтворена кожним, навіть тим, хто не має спеціальної освіти;
  3. у всіх вправах закладений критерій витонченості, тобто використовується мінімальна кількість кроків для досягнення результату;
  4. техніки не залежать від конкретного змісту та звернені до форми процесу, тому володіють універсальністю у застосуванні.

Кожна техніка HЛП призначається для вирішення тієї або іншої проблеми. Глобальне завдання HЛП – привести людину від того місця, де вона зупинилася і відчуває проблему, до вирішення цієї проблеми.

Однією з головних відмінностей НЛП від інших психологічних напрямів є відсутність будь-якого інтересу до змісту процесів комунікації, а натомість – вивчення структури процесу: всіх послідовних кроків програми взаємодії або внутрішньої дії у людей, які найбільш ефективно здійснюють комунікацію. Опис цієї структури необхідно робити, спираючись тільки на категорії сенсорного досвіду, в якому нейролінгвістичні програмісти виділяють три основні модальності – візуальну, аудіальну і кінестетичну. «Очищення» і загострення власних сенсорних каналів фахівцем-психотерапевтом, що працює в галузі НЛП, є найважливішою умовою адекватного розуміння невербальних відповідей на його запитання з боку клієнтів. На тій же умові ґрунтується можливість ефективного використання методів НЛП у всіх інших сферах людської життєдіяльності.

Якщо психологи і психотерапевти інших шкіл вбачають своє завдання у тому, щоб надати допомогу людям в усвідомленні проблем, причин їх виникнення і свідомому пошуку шляхів їх вирішення, то нейролінгвістичні програмісти вважають за головне приєднатися до підсвідомості клієнта, оминувши його свідомість, здійснювати комунікацію саме з підсвідомістю, причому, як вже було сказано вище, спробувати змінити стратегію підсвідомості, не занурюючись у зміст проблем конкретної людини. Вони ґрунтуються на переконанні, що «люди мають ресурс, необхідний їм для того, щоб змінитися, якщо їм допомогти у забезпеченні доступу до цих ресурсів у відповідному контексті».

Разом з тим не можна не звертати уваги на реально існуючу небезпеку некоректного і неетичного використання методів НЛП у маніпулятивних цілях, оскільки дуже поширеним прийомом у цьому напрямі є введення учасників групи в трансовий стан свідомості, у якому шляхом «якоріння» можливе введення майже будь-яких поведінкових програм. Тому робота в техніці НЛП залишає на совісті психолога етичне застосування цієї техніки. Втім, це зауваження можна віднести до багатьох найбільш ефективних технік з інших психологічних напрямів.

Крім наведених класифікацій тренінгів існують безліч різновидів тренінгів та їх модифікацій, деякі з них описуються нижче.

*Тренінги сенситивності* зазвичай використовують для позначення тренінгів, орієнтованих на «зростання особистості», роджеровських «груп зустрічей» або груп тренінгу людських відносин. Елементи сенситивного тренінгу використовуються в програмах підготовки керівників трудових колективів і представників професій типу «людина-людина». До основних завдань сенситивного тренінгу відносяться:

* підвищення саморозуміння і розуміння іншого;
* чуттєве розуміння групових процесів, пізнання локальної

структури;

* розвиток ряду поведінкових навичок.

Серед цілей тренінгу сенситивности виділяються загострення чутливості до групового процесу і поведінки інших, пов’язане, перш за все, із сприйняттям повнішого ряду комунікативних стимулів, що отримуються від партнерів (інтонація голосу, вираз обличчя, поза тіла та інші контекстуальні чинники, що доповнюють слова), удосконалення діагностичних навичок у галузі міжособистісних і міжгрупових відносин. Крім цього, метою тренінгу сенситивності є набуття навичок активного втручання в ситуації всередині і поза групової взаємодії для більшого задоволення членів групи, а також розвитку здатності постійно аналізувати свою поведінку в системі міжособистісних відносин з метою їх оптимізації.

*Інтелектуальні тренінги* включають тренінгові програми гнучкості мислення, стратегічного мислення, розвитку креативності. Метою даних тренінгів є: розвиток інтелектуальних здібностей, що забезпечує формування і реалізацію ефективних стратегій у професійній діяльності фахівців; вдосконалення регуляції рефлексії розумової діяльності під час верифікації гіпотез; розвиток прогностичності мислення і здібності до висунення ієрархічної системи цілей; розвиток творчого потенціалу особи, спроможності генерувати різноманітні ідеї, що відрізняються нестандартністю і оригінальністю, і втілювати їх у своїй професійній діяльності. Наприклад, тренінг креативності застосовується у професійній підготовці керівників підприємств і організацій, менеджерів, психологів, вчителів, науковців: креативність розглядається як могутній чинник розвитку професійно важливих якостей і особистості професіоналів у різних галузях діяльності.

*Перцептивні тренінги* – види соціально-психологічного тренінгу, спрямовані на розвиток здатності адекватного і повного пізнання себе, інших людей і відносин, що складаються в ході спілкування. Нові відомості, які отримуються під час тренінгу, спонукають людину до переосмислення уявлень, що склалися, про себе і про інших людей, кінець кінцем спонукають до самовдосконалення. Під час занять учасники тренінгу отримують інформацію: 1) про те, як вони виглядають в очах інших людей (рефлексія); 2) про те, як їх дії і вчинки сприймаються іншими (перцепція соціальна).

У тренінгу широко застосовуються психогімнастичні вправи і прийоми психодрами.

*Тренінги впевненості у собі* отримали популярність на початку 70-х років ХХ сторіччя завдяки роботам А. Солтера (1949), а також Р. Альберті і М. Еммонса (1974), які переробили поведінкові методики лікування невротичних тривожних станів з метою створення такого методу підвищення самооцінки, у якому б поєднувалися біхевіористичні і гуманістичні принципи [273; 325]. Проте вперше термін «впевненість у собі» (assertiveness) застосував Дж. Вольпе у 1958 році для позначення відвертості в міжособистісних відносинах. Він відмітив, що багато хто не може виразити свої почуття, оскільки вони спотворюються тривогою [334].

За своїми цілями і завданнями тренінги впевненості дуже схожі на тренінги асертивності і спрямовані на: підвищення усвідомленості своїх прав; розрізнення впевненості, невпевненості і агресивності; навчання вербальним і невербальним умінням, наприклад, формування емоційності мови, спонтанності – здатності виражати почуття у момент їх виникнення; заміну страху кого-небудь образити на віру в себе і надання іншим людям права самим про себе піклуватися; прийняття похвали як відмови від самознищення і недооцінки своїх сил і якостей; імпровізацію як спонтанний вираз почуттів і потреб, поведінкових турбот тощо.

По суті, впевненість у собі означає здатність визначати і виражати свої потреби, бажання, переваги, очікування. Впевненість у собі виявляється в умінні використовувати прохання і відмови у відносинах із значущими людьми або зі сторонніми особами. Компонентами впевненої поведінки можуть бути: погляд, поза, жестикуляція, вираз обличчя, інтонація, а також вибір слів і виразів.

Не існує єдиної програми тренінгу впевненості у собі. Проте існують процедури, які обов’язково використовуються для підвищення впевненості у собі:

* отримання відповіді (навчання реагуванню) – збільшує впевненість за допомогою моделювання та інструктажу: приділяє увагу як вербальному, так і невербальному компоненту впевненої поведінки;
* відтворення відповіді – викликає нову реакцію у відповідь за допомогою рольової гри, репетиції поведінки і тренування;
* вдосконалення відповіді – відточує і закріплює нові форми поведінки за допомогою зворотного зв’язку, критики і керівництва;
* когнітивне переконструювання – кидає виклик ірраціональним переконанням, які заважають прояву більшої впевненості у собі, пропонуючи нову інформацію, що підвищує впевненість;
* генералізація досвіду – спроба ввести нові форми поведінки в реальне життя і застосувати їх на практиці.

У тренінгових групах розвитку впевненості у собі основною методикою є репетиція впевненої поведінки. Використовуються: рольова гра, що моделює ситуації, які створюють певні складнощі для учасників. Крім цього учасники освоюють спеціальні прийоми релаксації, які допомагають стримувати тривогу.

*Психологічні тренінги особистісного зростання* сприяють розкриттю і розвитку незадіяного до цих пір потенціалу людини. До їх числа входять комунікативні тренінги, в яких за допомогою різних технік учасники намагаються усвідомити і подолати установки, переконання, комплекси, що заважають людині.

*Тренінги ділового спілкування* – види соціально-психологічного тренінгу, спрямовані на корекцію і формування установок, потрібних для успішного спілкування під час професійної діяльності. У групах тренінгу розвиваються вміння і навички, необхідні для ведення переговорів, виступів перед великою аудиторією, проведення нарад, вирішення конфліктів тощо. Головна установка, що забезпечує успішність ділового спілкування полягає у готовності орієнтуватися на іншу людину, визнавати цінність її особистості, брати до уваги інтереси партнера. У групах тренінгу ділового спілкування на заняттях обов’язково проводяться групові дискусії і рольові ігри, для яких використовуються ситуації, адекватні змісту основної діяльності учасників.

*Тренінги прийняття рішень* використовуються для професійної підготовки фахівців у сфері управління, науковців, операторів різних систем. Метою тренінгу ухвалення рішень є розвиток когнітивних і емоційно-вольових компонентів та їх інтеграція, що дозволяє ефективно реалізовувати всі етапи індивідуального і сумісного ухвалення рішень. Під час тренінгу відбувається: навчання адекватності суб’єктивного віддзеркалення проблемної ситуації; розвиток умінь структуризації невизначених проблем і виділення необхідної для їх вирішення інформації; формування багатоальтернативності проміжних рішень; розвиток стійкості до умов невизначеності і ризику, формування адекватного рівня суб’єктивної впевненості у прийнятих прогностичних рішеннях; забезпечення як послідовності, так і гнучкості в реалізації ухвалених рішень.

*Антистресові тренінги* спрямовані на формування вмінь та навичок попередження негативних емоційних станів, оптимальної поведінки і саморегуляції у стресових ситуаціях, а також подолання симптомів посттравматичних стресових розладів (ПТСР). Такі тренінги, як правило, рекомендуються людям, діяльність яких пов’язана з підвищеною стресогенністю, небезпекою і ризиком, а також людям, схильним до тривожних і депресивних станів, неадекватних невротичних реакцій тощо.

*Тренінг щепленням стресу* – різновид антистресових тренінгів, заснований на психотерапевтичному прийомі в межах когнітивної психотерапії. Зміст тренінгу полягає у тому, що клієнт – після оволодіння новими способами усвідомлення і оцінювання подій, які відбуваються, – поміщається в типові стресогенні ситуації, що моделюються тренером у контрольованих умовах. Цей прийом поширений, перш за все, під час лікування страхів і для усунення реакцій гніву або агресії.

*Професійно-орієнтовані тренінги* є системою цілеспрямованих тренувань і вправ, що дозволяють ефективно розвивати професійно значущі якості особистості фахівця. Дані тренінги передбачають також оволодіння людиною системою відповідних психологічних прийомів, що підвищують ефективність її професійної діяльності.

*Організаційно-ділові ігри (ОДІ)* – прискорена навчальна технологія, автором якої є Г.П. Щедровицький. Головна особливість даного методу – оперування великими обсягами інформації під час вирішення організаційно-ділової задачі, що обумовлює використання інтенсивних форм інтелектуальної діяльності. В ОДІ мислить не одна людина, а 10–50 або більше, і якість мислення зростає колосально. Експертних знань і сукупної інтелектуальної потужності учасників буває достатньо, щоб поставити і за 3–4 дні вирішити практично будь-яку реальну проблему, яка до цього, здавалося, була нерозв’язною. Окрім рішення проблеми з’являється і команда, яка до тонкощів знає предмет. Тут є тільки одне обмеження – рівень групи ведучих ОДІ повинен бути вищим за рівень учасників, тільки в цьому випадку досягається особисте зростання учасників.

Таким чином, вище наведені основні, найбільш розповсюджені види тренінгів. Проте існує безліч модифікацій тренінгів, синтез різноманітних видів тренінгових програм, форм і методів їх реалізації. Серед таких тренінгів можна назвати тренінги дихальної гімнастики «холотропне дихання», психо-тренінгову систему «Школа виживання» Б.Р. Лівшица, системи Грабового, Броннікова, Норбекова та інші, що розвивають і оздоровлюють.