

Муниципальное бюджетное образовательное  
учреждение дополнительного образования  
Дом детства и юношества «Факел» г. Томска



# *Я хочу провести тренинг*

практико-ориентированный семинар-тренинг для педагогов

**Автор:** Ярославцева Любовь Рюриковна, методист,  
педагог-психолог высшей квалификационной категории

Томск – 2022

Тренинги давно и прочно вошли в нашу жизнь. Они зарекомендовали себя как мероприятия, практической направленности, которые помогают смоделировать различные ситуации и предложить различные варианты решения этих ситуаций.

### **История тренинга**

Сам термин «тренинг» пришел к нам из англоязычного мира. Одним из его влиятельных сторонников и распространителей, как метода преподавания, стал Дейл Карнеги, создавший в начале XX века тренинговый центр имени самого себя, где более чем успешно обучал желающих ораторскому искусству и другим социально-значимым навыкам. Но настоящее рождение в психологии тренинг получил благодаря деятельности небезызвестного Курта Левина, который со своими сторонниками создал в 40-х годах прошлого столетия тренинговые группы для людей, жалующихся на низкие коммуникативные способности. Формат его занятий показал настолько впечатляющие результаты, что вскоре в США была создана целая академия тренинга. С тех пор этот метод является неотъемлемой частью как образовательного процесса, так и развития личности в разных сферах жизни, например, в семейных отношениях и в бизнесе.

### **Особенности тренинга**

Что такое тренинг и чем он отличается от других методов обучения?

Во-первых, нужно понять, что тренинг - это не просто тренировка или лекция, это – нечто большее. Но при этом он включает в себя их элементы. Программа тренинга такова, что включает в себя и теоретический материал, и практическую часть, призванную привить и развить у человека определенные навыки и умения. Причем последней уделяется основное внимание. Тренинг всегда практичен, его задачи жизненны, предназначены для воплощения в повседневной реальности. Этим он отличается от лекции, где только рассказывается «как надо». В тренинге же моделируется ситуация, которая тут же разыгрывается участниками, а затем обсуждается. Благодаря этому теоретическая информация прорабатывается в условиях реального времени, в результате участник кроме знаний выносит реальный опыт. Важной особенностью тренинга является также то, что он всегда проводится в группе. Такая категоричность в обязательном взаимодействии людей имеет под собой основания в ряде психологических законов. Группа - это не просто несколько человек, это единый организм, обладающий своей коллективной памятью. Поэтому, благодаря методам, которые предполагает тренинг, развитие и рост личности протекают быстрее. Это объясняется законом синергии, что делает обучение в разы эффективнее, чем при индивидуальном обучении. Классификация тренингов В современной науке нет единой системы классификации тренингов. Здесь мы последуем наиболее распространенным концепциям и разделим тренинговую систему на три группы по видам их направленности. Кроме того, тренинги можно разделить по целям, которые они ставят перед своими участниками. Итак, тренинги бывают следующих видов:

- Бизнес-тренинги.
- Психологические тренинги.
- Личностные тренинги.

Что касается целей, то по этому критерию можно выделить всего две категории:

- Инструментальные тренинги.
- Фундаментальные тренинги.

### **Три вида тренингов**

Первый тип тренинга связан с бизнесом.

В его задачу входит обучение предпринимателей, директоров и менеджеров коммерческих предприятий различным техникам и секретам успешного ведения дел,

выживаемости в условиях конкуренции, решения конфликтов, мотивации персонала и тому подобного. Что такое тренинг психологический? Это тренинг, задача которого проапгрейтить человека в области коммуникативных навыков, социальной адаптации и вообще, привить личности социально-полезные индивидуальные навыки. Например, тренинг общения с сотрудниками государственной автоинспекции или тренинг по техникам продаж будут называться психологическими, так как в отличие от первого работают на индивидуальность, а не на компанию. Однако в их компетенции находятся все-таки такие качества, которые проявляются в общественной, профессиональной, либо в какой-нибудь иной социальной деятельности. Поэтому существуют также личностные тренинги или тренинги по личностному росту. Эти тоже направлены на апгрейд индивидуального человека, но работают с внутренним миром человека – комплексами, психологическими блоками, страхами и прочим «добром», которое мы таскаем с собой каждый день как ненужный груз и не можем его сбросить. Среди таких тренингов также может быть тренинг общения, к примеру, с лицами противоположного пола – чтобы преодолеть какой-либо внутренний барьер, возможно боязнь или смущение.

Две цели тренингов

Что такое тренинг не с точки зрения формата, а с точки зрения цели? Это метод обучения, который помогает человеку решить определенную задачу. И делает он это двумя способами.

Во-первых, предоставляя человеку инструментарий, позволяющий с его помощью достичь нужного эффекта, преодолев все препятствия. В таком случае тренинг будет называться инструментальным.

Во-вторых, тренинг может ставить своей целью привитие навыков общего видения проблемы и усвоение базовых механизмов ее появления и решения для самостоятельного адекватного выбора конкретного инструментария. Другими словами, человеку дается не одна конкретная «таблетка» от проблемы, а понимание концепции - знание того, как, когда и какую именно «таблетку» в каждой отдельной ситуации нужно изготовить и принять. Вот что такое тренинг, носящий наименование фундаментального.

**Что такое тренинг?**

Психологический тренинг «тренинг» происходит от английского «to train» - обучать, тренировать, дрессировать.

Тренинг — потрясающе увлекательный процесс! Человек, который хотя бы раз в жизни принимал участие в тренинге, запоминает это событие надолго.

В широком смысле тренинг — это:

- сознание себя и окружающего мира;
- изменение «Я» через общение;
- общение в доверительной атмосфере и неформальной обстановке;
- эффективная форма работы для усвоения знаний;
- инструмент для формирования умений и навыков;
- возможность приобрести друзей.

**Чем тренинг отличается от традиционных занятий?**

**ТРЕНИНГОВЫЙ КРУГ**

Для тренинга характерно необычное расположение участников в аудитории — они рассаживаются по кругу. Круг, или, как его еще называют, тренинговый круг, является необходимым условием таких занятий. Круг способствует возникновению доверительной атмосферы, позволяет участникам видеть всех, свободно общаться друг с другом и ведущим.

Кроме того, нахождение в кругу ассоциируется в сознании человека с безопасностью, чувстве доверия, наличие интереса и внимания. Поэтому аудитория для проведения тренинга должна быть просторной, со свободно передвигаемой мебелью. В ней не должно быть никаких препятствий (столы, парты, лишние стулья), отгораживающих людей друг от друга.

### **ВЕДУЩИЙ**

Неформальную обстановку общения на тренинге обеспечивает не только «круг», но и ведущий. Он общается с участниками на равных: он такой же, как и все, он — часть «круга». Он, вместе с группой, устанавливает правила работы. Он ведет группу к поставленной цели.

Хороший ведущий:

- владеет информацией по тематике тренинга;
- умеет эффективно доносить информацию;
- владеет коммуникативными навыками;
- знает психологические основы группового процесса;
- знает специфику аудитории и основы возрастной психологии и физиологии.

### **ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТРЕНИНГА**

К одной из особенностей тренинга можно отнести большие затраты времени для работы с небольшим количеством участников.

Продолжительность тренинга зависит от:

- целей (например, если вы хотите добиться значительных результатов, продолжительность тренинга должна быть не менее 3-х дней);
- организационных и материальных возможностей (например, тренинг продолжительностью 1,5 часа не требует больших временных и материальных затрат: проще организовать слушателей, найти помещение, договориться с администрацией учебного заведения и т.д.);
- возможностей тренера (начинающему тренеру лучше проводить 1,5-часовые или 1-дневные тренинги).

### **КАКОЕ КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ МОЖЕТ ПРИСУТСТВОВАТЬ НА ТРЕНИНГЕ**

Оптимальным размером группы считается 14-18 человек. Все зависит от целей тренинга и возможностей тренера. Если тренинг ведут два тренера, то группа может быть и больше.

Комментарий: всегда лучше, если тренинг ведут два тренера. Это позволяет:

- менять друг друга и сохранять силы для дальнейшей работы с аудиторией-
- совместно анализируя ход тренинга, выяснить, что получилось, что можно изменить в ходе тренинга или при планировании следующего. Это делает программу тренинга более пластичной, живой.

20 человек — максимальное число участников, при котором возможно создание атмосферы доверия. Любому человеку проще довериться небольшому числу людей. Представь, какому количеству людей тебе проще рассказать о своих чувствах, мыслях и сомнениях – одному, двум или четверем и т.д.

Атмосфера малой группы способствует более быстрому сближению участников и сплочению группы. Если же группа участников превышает 20 человек, то следует продумать программу и упражнения таким образом, чтобы задания были групповыми, так как индивидуальные задания требуют много времени, и внимание участников становится рассеянным.

### **Совет бывалого тренера:**

- проводя первые тренинги, не набирай в группу более 16 человек, даже если будут очень проситься;
- в начале тренинга, участники которого незнакомы, применяй больше упражнений, ориентированных на работу в парах или группах кооперации (малых группах).

### **ПРАВИЛА ГРУППЫ**

Для того, чтобы тренинг был тренингом, нужны специальные правила. Правила — это законы группы, по которым она живет во время всего тренинга. Правила принимаются всей группой вместе с тренером в самом начале работы. Они нужны для создания такой обстановки, чтобы каждый участник:

- мог открыто высказываться и выражать свои чувства и взгляды;
- не боялся стать объектом насмешки и критики;
- был уверен в том, что все личное, что обсуждается на занятии, не выйдет за пределы группы;
- получал информацию и не мешал получать ее другим.

### **МЕТОДЫ**

Прописная истина - для работы с группой эффективнее использовать групповые методы. Конечно, можно вызубрить информацию наедине с учебником, но, скорее всего, это не приведет к изменению поведения.

Можно замечательно знать теорию общения с людьми (прочитав всю психологическую литературу), но не суметь даже ответить по телефону.

«Не все йогурты одинаково полезны», как и не все методы работы с группой одинаково эффективны.

Человек усваивает информацию быстрее, если обучение проходит интерактивно, когда он имеет возможность одновременно с получением информации обсуждать неясные моменты, задавать вопросы, тут же закреплять полученные знания, формировать навыки поведения. Такой метод вовлекает участников в процесс, а сам процесс обучения становится легче, интереснее, эффективнее.

Приобретение собственного опыта является основой процесса

Познания во время тренинга

## **ВЫВОД**

Я использую разнообразные методы работы с группой, но предпочитаю интерактивные.

Какие психологические игры можно использовать

в профилактических тренингах:

- игры на знакомство;
- игры на сплочение группы;
- упражнения-разминки;
- игры-разбивки;
- коммуникативные игры;
- ритуалы завершения Групповой работы.

## **КТО И ДЛЯ КОГО ПРОВОДИТ ТРЕНИНГ**

Требования к ведущему тренинга:

- владение информацией по тематике тренинга (проверка знаний, умений и навыков тренера);
- умение эффективно доносить информацию;
- владение коммуникативными навыками;
- знание психологических основ группового процесса;
- знание специфики аудитории и основ возрастной психологии и физиологии.

## **ВАЛАДЕНИЕ КОММУНИКАТИВНЫМИ НАВЫКАМИ**

### **КАКИЕ КОММУНИКАТИВНЫЕ НАВЫКИ НУЖНЫ ТРЕНЕРУ?**

- Умение относиться с вниманием и уважением к мнению окружающих. Это послужит стимулом к самораскрытию и самовыражению участников.
- Умение внимательно выслушать и понять собеседника. Умение слушать

— очень ценное качество, которое помогает расположить собеседника к себе, заинтересовать не только одного человека, но и группу. Это умение помогает в проведении различных дискуссий, спорных обсуждений. Если вы дадите возможность собеседнику высказаться, не

перебив его, и сосредоточьтесь на его словах, то сможете многое узнать о мыслях и чувствах этого человека.

- Умение наблюдать за каждым участником и за группой в целом. Информация, полученная таким образом, очень ценна. Наблюдая за участниками, можно понять, насколько их интересует происходящее в группе, какие отношения складываются в группе, насколько эффективно действует ведущий и др. Это поможет вовремя изменить что-либо в своих действиях или в тренинге.
- Умение задавать вопросы. У многих тренеров этот навык приходит только с опытом. Очень важный навык, особенно для проведения дискуссий, упражнений «Спорные утверждения». Если вы корректно сформулировали вопрос, скорее всего вы получите адекватный ответ. С помощью вопросов можно заставить участников задуматься, а значит, шанс изменить поведение на менее рискованное возрастает. Вопрос- очень удобный инструмент тренера.

Например, в ситуации, когда участник может высказывать дискриминационные установки ведущий может отреагировать по-разному: в утвердительной форме:

«Ты не прав. Так нельзя относиться к людям»;

и в вопросительной — «Были ли ситуации, когда к тебе относились предвзято только потому, что ты чем-то отличался от окружающих, например, ты не из этого двора, у тебя отличается одежда от остальных...?»

Чтобы хорошо знать и владеть коммуникативными навыками, надо прочитать несколько книг по психологии коммуникации.

### **Совет бывалого тренера:**

— Прежде чем начинать работу с группой в роли ведущего, желательно самому принять участие в таких занятиях в роли участника.

## **ЗНАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСНОВ ГРУППОВОГО ПРОЦЕССА**

Для того чтобы проводить тренинги, необходимо знать психологические основы

динамики групповой работы, возможные проблемы при работе в группе. Групповая динамика - развитие отношений между участниками, совокупность всех процессов, происходящих по мере развития и изменений группы.

### **СОСТАВЛЯЮЩИЕ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ:**

- **Доверие.** Нужно стремиться к тому, чтобы участники тренинга чувствовали себя свободно, включались в процесс и работали. Это идеальный вариант. На самом деле, степень доверия у членов группы может быть различной. Не ждите, что подростки с первого момента станут доверять вам и остальным членам группы. Будьте терпеливы, если столкнетесь с сопротивлением. Помните, что доверительная обстановка возникает в группе не сразу, для нее требуются внимание и услуга тренера.

- **Групповая сплоченность** (или чувство сплоченность) — показатель прочности и устойчивости отношений между участниками. Это сотрудничество позитивной настрой и желание работать.

Групповая сплоченность возникает только после совместных действий, откровенных обсуждений (существуют специальные игры и упражнения, направленные на развитие групповой сплоченности. Будет ваша группа сплоченной или нет? В половине случаев это зависит от Вас, вашей подготовленности. Но очень часто имеют значение и другие обстоятельства, в частности, индивидуально-психологические характеристики членов группы. Если у вас что-то не получается, можете обратиться к Группе и честно рассказать о своих чувствах и переживаниях.

## **ЭТАПЫ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ**

Все тренинговые группы обязательно проходят определенные этапы развития. Для того, чтобы ваша группа удачно прошла все этапы развития, необходима предварительная подготовка, которая проводится до начала групповой работы. Этот этап может занять больше времени, чем сам тренинг.

Ваши задачи:

- выбрать удобное помещение
- продумать, как добиться того, чтобы участники собрались в назначенное время;
- продумать информационное, и, главное, методическое наполнение тренинга;
- заранее подготовить все материалы, необходимые для проведения тренинга.

### **Начальный этап**

Все участники хотят чувствовать себя в безопасности. На этом этапе члены группы и тренер склонны испытывать тревогу — участника беспокоит обстановка в группе и то, как его примут остальные.

Продолжительность этого этапа различна для каждого из участников. Один может сразу почувствовать себя комфортно, другому для этого понадобится 1,5-2 часа, а кому-то — целый день. Кроме того, в группе может оказаться тот, кто на протяжении всего тренинга будет пребывать в состоянии некоторой тревожности.

**Ваши задачи:**

- помнить, что начинать занятие нужно с процедуры знакомства;
- обсудить правила групповой работы (установить обязательные, попросить предложить дополнительные);
- объяснить методы групповой работы;
- поощрять все попытки подростков открыто рассказать о себе и делиться своими чувствами.
- помнить о том, что наибольшее сопротивление оказывают незащищенные участники, у которых, возможно, есть психологические проблемы;

- на первых занятиях эффективнее работа в парах, так как подростками поначалу легче говорить друг с другом, а не с целой группой;
- не торопиться!

### **Переходный этап**

Это этап, когда участники оценивают заинтересованность ведущего, его способность оказывать помощь. Именно на этом этапе участники определяют, является ли группа «безопасным местом»; уточняют свои цели и способы их достижения, уточняют свою жизненную позицию. Как правило, момент оценки наступает в конце первого дня работы, продолжается дона и завершается в начале второго дня. К этому времени вы уже можете оценить, насколько группа сплотилась.

#### **Ваши задачи:**

- не оставлять без внимания все (негативные и позитивные) чувства, которые выражают участники в группе;
- помочь подросткам понять, чего они хотят достичь за время работы в группе;
- еще раз выяснить ожидания Группы от тренинга;
- обращать внимание участников на те моменты, когда группа чувствует себя как нечто единое, целое;
- предложить обучающие упражнения и, таким образом, дать возможность участникам попробовать новые приемы, стратегии поведения в безопасной обстановке в группе;
- принимать подростка таким, каков он есть.

### **Рабочий этап**

Участники уже придерживаются правил групповой работы и могут просить помощи у других членов группы. Подростки начинают рассказывать о своих попытках применять новые знания на практике. Этот этап может чередоваться с предыдущих: подростки могут многое подвергать сомнению (ваши слова, совместные упражнения, действия других участников).

#### **Ваши задачи:**

- поощрять попытки участников отработать полученные навыки;
- способствовать развитию доверительных отношений;
- не оставлять без внимания произошедшее в группе.

Завершающий этап.

Этот этап уникален. Если тренинг прошел удачно, то момент завершения групповой работы окрашивается положительными эмоциями и остается ярким впечатлением на долгое время для всех участников. На этом этапе существует возможность сгладить все предыдущие «шероховатости». Поэтому этот этап требует тонкой организации.

#### **Ваши задачи:**

- попросить участников оценить эффективность работы;

- выяснить у участников то, что еще следует сделать;
- составить планы дальнейшей работы;
- подготовить процедуру закрытия;
- сделать так, чтобы все участники поблагодарили друг друга;
- обеспечить всех информацией о системе поддержки и дальнейшей работы;
- дать понять участникам, что вы всегда рады помочь.

## **ПРОБЛЕМНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ РАБОТЕ С ГРУППАМИ И ИХ РЕШЕНИЕ**

В групповом процессе часто возникают проблемные ситуации, которые могут послужить источником получения нового и интересного опыта.

Причинами таких ситуаций в групповой работе с подростками могут быть: нарушение конфиденциальности, образование группировок, привлечение к себе внимания (позерство), сопротивление, споры.

### **Нарушение конфиденциальности**

Конфиденциальность подразумевает, что вся личная информация, сообщенная о себе или другом человеке в группе, является закрытой.

Нарушение конфиденциальности — серьезная проблема, поскольку вся групповая работа основана на доверительных отношениях, в частности на убеждении, что никто из группы не расскажет вне круга личную информацию, полученную в группе.

### **Что делать?**

- Обсудите с участниками правило конфиденциальности, расскажите о последствиях, которые могут иметь место в результате его нарушения.
- Обозначьте пределы конфиденциальности. Теоретическая информация за пределы группы не выносится.

### **Образование группировок**

Группировки, или «могучие кучки», — это небольшие подгруппы или пары, которые приходят в Группу с уже установившимися отношениями, либо устанавливают обособленные отношения в процессе занятий.

Наличие группировок может отрицательно сказаться на процессе создания доверительной атмосферы и сплоченность группы. С другой стороны, в «могучих кучках» существует достаточно сильное чувство сплоченности. А это можно использовать в полезных целях. «Кучкование» обычно происходит на начальном этапе групповой работы по следующие причинам:

— подросткам крайне важно быть принятыми в их социальной роли и статусе, поэтому вполне естественно, что при формировании новой группы подростки сразу же начинают искать «свое место» рядом или вместе с кем-то;

— психологически гораздо проще взаимодействовать с одним, двумя или тремя, чем с шестью или девятью;

— социальная невостребованность и потребность быть идентифицированным со сверстниками, обладающих значимыми качествами.

### **Что делать?**

- Предотвратить появление группировок можно, если проводить с самого начала упражнения с постоянной сменой участников в парах и микрогруппах.
- Если вы замечаете, что некоторые члены группы начинают противостоять остальной группе, попробуйте разделить их. Рассадите их так, чтобы члены намечающейся группировки сидели порознь.
- Разбейте группу по парам так, чтобы в одной паре оказался участник из группировки и участник, в нее не входящий. Поручите им дело, которое требует взаимодействия, возможно даже вне группы.
- Если различия (социальный статус, статус подростковой культуры, возраст и пр.) начинают мешать работе, обсудите этот момент с группой.

### **Привлечение внимания к себе (позерство)**

Цель позерства или манипулирования вниманием — постоянно быть в центре внимания всей группы. Подобные подростки остро нуждаются во внимании окружающих, поэтому пытаются получить его даже негативными средствами.

### **Что делать?**

- Избегайте позитивного невербального подкрепления (улыбки, одобрительные кивки), когда видите, что подросток работает на публику.
- Разбейте группу на пары, а сами составьте пару с позером и наедине обсудите с ним его поведение.
- Установите для каждого лимит времени.
- Подчеркните, что работа и внимание группы должны быть распределены равномерно между участниками.
- Действуйте в зависимости от ситуации. Например, вы можете остановить позера фразой: «Я вынужден прервать тебя, другим тоже надо высказаться».
- Обращайтесь к другим участникам, особенно к застенчивым:
  - задавайте им несложные вопросы;
  - вовлекайте их в работу по парам, чтобы ни приходилось делиться ответственностью за ответ с напарником;
  - в ролевой игре давайте из доминирующие роли;
  - постарайтесь посадить их рядом с активными участниками;
  - поддерживайте инициативу;
- ОПРОС ПРОВОДИТЕ ПО-КРУГУ.

### **Соппротивление**

Иногда может создаться впечатление, что сопротивляющиеся подростки преднамеренно хотят разозлить нас, но обычно это не так. Наоборот, сопротивление часто является самозащитой, а не попыткой вывести из себя ведущего группы. Сопротивление у участников группы может проявляться по-разному:

- демонстративное неповиновение. Зачастую проявляется как вызов ведущему, открытое выражение недоверия.
- Проверка. На этой стадии возможны попытки спровоцировать ведущего на агрессию. Таким образом, участники стремятся выяснить, похоже ли его поведение на поведение остальных взрослых.
- Молчание. Возникает в том случае, когда ведущий не обращает внимания на

## **ВЫХОДКИ СОПРОТИВЛЯЮЩИХСЯ УЧАСТНИКОВ**

### **Что делать?**

- Можно встретиться с каждым из участников перед началом групповой работы и попытаться доходчиво объяснить, для чего создается группа.
- Скажите, что у каждого члена группы есть право покинуть ее.
- Если в группе всего один сопротивляющийся участник, не тратьте на него слишком много сил в попытке преодолеть сопротивление. Позвольте ему выразить свой гнев по поводу того, что ему приходится участвовать в группе. После этого оставьте его в покое и продолжайте работу дальше.
- Если подросток проявляет враждебность, молчит или язвительно разговаривает, попросите его рассказать, что заставляет его вести себя подобным образом.
- Используйте методики и практические задания, которые требуют активных действий. Не ждите, что участники будут сидеть и просто разговаривать, как взрослые. Пусть они делают или создают что-то конкретное, изучая новые модели поведения на практике.

Комментарий: в большинстве случаев совместная работа с «сопротивлением» более полезна, чем работа против него. Групповая работа оказывает сильное эмоциональное воздействие, и обычно сопротивляющиеся подростки рано или поздно начинают принимать в ней активное участие. Понимая то, что они имеют возможность включиться в работу по своему усмотрению, подростки чувствуют себя более свободно и в меньшей степени нуждаются в контроле.

### **Споры**

Споры — нормальное явление в групповой работе, поскольку в межличностном общении часто возникают различные мнения по обсуждаемым вопросам.

Большинство подростков не умеет корректно выражать своё несогласие и не владеет истоками разрешения конфликтов, что может приводить к спорам.

### **Что делать?**

- Переведите споры в дискуссии для того, чтобы обучить подростков конструктивным методам разрешения конфликтов.

- Используйте возникающие эмоции для: углубления взаимоотношений между участниками, определения собственной позиции и стимулировании попытки разобраться с мыслями и чувствами.
- Используйте различия во мнениях целей обучения. Попросите участников открыто высказать свои мысли, а затем предложите остальные поддержать одну из сторон или высказать собственную точку зрения.
- Возможно, вам придется пересмотреть установленные правила групповой работы.

Что такое целевая группа?

Целевая группа - это выделенная по каким-либо параметрам и качествам группа людей, на которую направлено внимание различных организаций; ей адресован какой-либо вид деятельности, продукции.

Целевая группа может быть выбрана по разным критериям: возраст, место работы или профессия, образование, культуральные особенности, практикуемые виды активности и т.д.

**Каковы основные особенности психофизиологии подростка и как их учитывать при проведении тренинга?**

Физиологические изменения, происходящие в головном мозге		
1. Сокращается период активности доминирующего центра коры.		
2. Ухудшается способность к дифференцировке.		
3. Увеличивается латентный период рефлекторных реакций.		
4. Подкорковые процессы выходят из-под контроля коры.		
5. Ослабляется деятельность второй сигнальной системы.		