

Тренинговые технологии в образовательном процессе



ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА РАБОТЫ ГРУППЫ:

- доверительный стиль общения;
- общение по принципу «здесь и теперь»;
- персонификация высказываний (отказ от безличной речи);
- искренность в общении;
- конфиденциальность всего происходящего в группе;
- безоценочные высказывания;
- уважение к говорящему;
- активное участие в происходящем.

Как Вас зовут?

Используете элементы тренинга в своей работе?

Что хотели бы получить от сегодняшнего занятия?

ТРЕНИНГ – ЭТО...

- запланированный заранее процесс, цель которого изменить отношение, знания или поведение участников с помощью обучающего опыта, и направленный на развитие навыков выполнения определенной деятельности или нескольких видов деятельности. Цель тренинга в рабочей ситуации состоит в том, чтобы развивать способности личности и удовлетворять его текущие и будущие потребности, или потребности организации

Комиссия по трудовым ресурсам Великобритании

- обучение технологиям действия на основе определенной концепции реальности **в интерактивной** форме

Е. В. Сидоренко

Тренинг – это...

- особый метод получения знаний, который отличается от своих аналогов тем, что все его участники учатся на собственном опыте настоящего момента. Это специально созданная благоприятная среда, где каждый может с легкостью и удовольствием увидеть и осознать свои плюсы и минусы, достижения и поражения. Помощь и внимание окружающих помогают быстрее понять, какие личностные качества необходимы и какие профессиональные навыки надо развить. Благодаря тому что ситуация тренинга учебная, ни один из участников не рискует уже сложившимися отношениями и взглядами, а приобретает и использует новый опыт.

С. Гладышев

- Слово «тренинг» не означает ничего другого, кроме хорошо известного нам понятия «тренировка»

А. С. Прутченков

Тренинг — область образовательных технологий, ориентированная на использование активных методов преимущественно групповой работы с целью развития личностной и профессиональной компетентности.

Основная **цель** тренинга — повышение компетентности — может быть конкретизирована в ряде задач с различной формулировкой, но обязательно связанных с приобретением знаний, формированием умений, навыков, развитием установок, определяющих поведение в общении.

Типология тренинговых методов

- 1. Диалоговые.**
- 2. Игровые.**
- 3. Обучающие.**
- 4. Психотерапевтические (в психологическом тренинге).**

Виды тренинга

Основания классификации	Виды тренингов
Число участников тренинга	1. Тренинг для микрогруппы (5 -7 чел.) 2. Тренинг для малой группы (7 -15 чел.) 3. Тренинг для средней группы (15 - 30 чел.) 4. Тренинг для большой группы (свыше 30 чел.)
Принцип формирования состава участников	1. Тренинг открытого формата 2. Тренинг корпоративного формата
Профессиональный/статусный/ возрастной уровень участников	1. Тренинг для школьников и студентов 2. Тренинг для взрослых
Авторство тренинга	1. Авторский тренинг 2. Воспроизведение авторского тренинга 3. «Лоскутный» тренинг
Качественный уровень тренинга	1. Ознакомительный 2. Обычный тренинг 3. Продвинутый тренинг
Продолжительность тренинга, интенсивность работы	1. Тренинговое занятие 2. Тренинг в течение 1 дня (2-3 дней) 3. Тренинг-марафон 4. Тренинг-интенсив
Место проведения, способ организации тренинга	1. Тренинг на территории организатора. 2. Тренинг на территории заказчика 3. Выездной тренинг

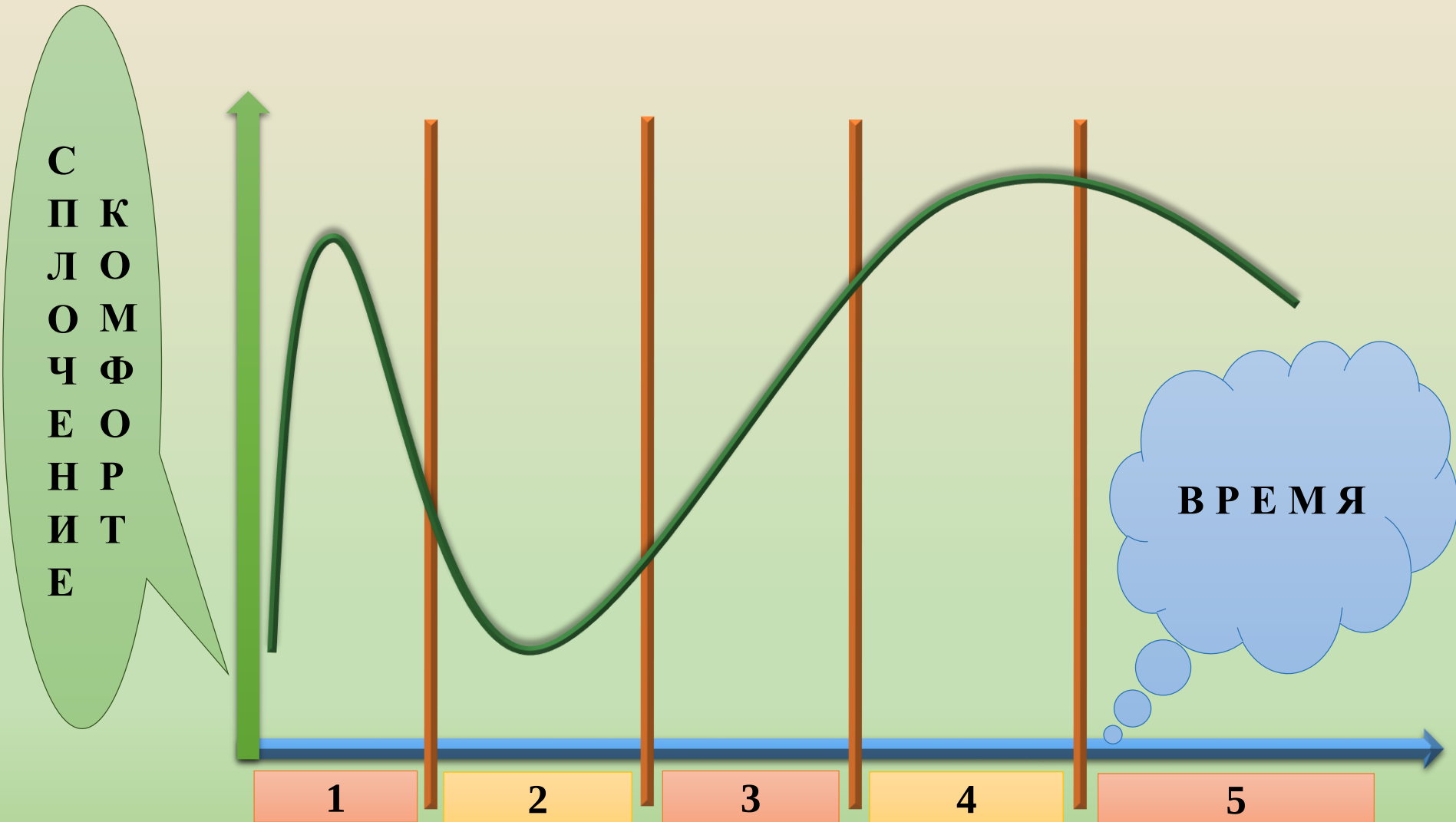
Структура тренинга

Этап тренинга	Основная задача
1. Подготовительный, динамический	Группообразование и создание рабочей атмосферы
2. Актуализация темы предстоящей работы	Мотивация на работу с темой
3. Осознание темы	Работа с содержанием темы, механизмами, правилами, причинами, особенностями
4. Проработка темы	Поиск путей решения, освоение техник, моделей, алгоритмов. Пробы, тренировки
5. Анализ результатов	Анализ, присвоение результатов. Резюме, выводы. Планирование вариантов использования в жизни
6. Подведение итогов	Актуализация личностных и групповых результатов
7. Посттренинговое сопровождение (есть не всегда)	Помощь участникам в использовании полученного опыта и коррекции возникающих сложностей

Цикл М.Колба

Название этапа	Результат
Полученный опыт	Понимание необходимости дальнейшего обучения
Рефлексия	Полное или частичное знание того, как действовать правильно
Теория	Получение правильные алгоритмы действий на будущее
Закрепление на практике	Полностью или частично отработаны и закреплены необходимые навыки

Групповая динамика – это процессы взаимодействия сил в группе, благодаря которым группа меняет свое состояние, развивается или разрушается.



Технология разработки тренинга

1. Описание целевой аудитории тренинга.
2. Формулирование проблемы.
3. Постановка цели.
4. Определение задач тренинга.
5. Разработка тематического плана тренинга (темы, формы работы).
6. Определение продолжительности тренинга, исходя из поставленных целей, задач и имеющихся временных ресурсов.
7. Разработка сценария тренинга (последовательности заданий) с учетом структуры тренинга, групповой динамики и времени проведения.
8. Подготовка помещения, «реквизита», раздаточных материалов.

Структура сценария тренинга

- Целевая аудитория:
- Продолжительность:
- Формы работы:

Время	Этап	Содержание	Материалы Примечания
13.25 – 13.40	Подготовительный	Знакомство. Прояснение потребностей участников. Самопрезентация в парах и в группе («В нашей группе есть замечательный человек...»).	Беджи, фломастеры
...			



Какие мысли
появились?



Спасибо за
внимание

