

ОПИСАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТЕХНОЛОГИИ «ТРЕНИНГ»

Тренинг (от англ. «training» – «воспитание, обучение, подготовка») — интерактивная технология группового обучения, направленная на личностное и профессиональное развитие обучающихся на основе отработки алгоритмов, способов действий в ходе решения профессиональных и лично значимых задач в психологически комфортной среде при активном и равноправном участии каждого обучающегося.

В вузе в рамках социально-гуманитарных и профессиональных дисциплин, учебной и производственной практик наиболее применимы тренинги, связанные с освоением знаний, адаптивных моделей поведения, развитием установок, формированием умений, компетенций в ходе решения лично значимых и профессиональных задач (тренинг переговоров, самопрезентации и др.). В ходе совместной деятельности обучающихся совершенствуются, так называемые, *soft skills*: умение работать в команде, проявлять гибкость, улаживать конфликты, умение убеждать и искать компромиссы и др.

С согласия членов группы большая часть упражнений и заданий может быть специально записана для дальнейшей работы обучающихся с материалом тренинга (рефлексивный разбор ситуации и действий членов группы). В помещении для занятий должны быть созданы условия для свободного перемещения обучающихся, обеспечена возможность расположения посадочных мест по «тренинговому кругу».

Результативность тренинга во многом зависит от особенностей его организации и проведения.

Структура тренинга:

- приветствие;
- принятие правил;
- представление информации по теме тренинга;
- анализ/обсуждение информации по теме тренинга;
- выполнение упражнений по теме тренинга: отработка алгоритмов, способов действий;
- применение выработанных алгоритмов, способов действий на практике;
- рефлексия.

Данная структура определяет этапы проведения: подготовительный и мотивационно-ориентировочный, основной и рефлексивно-оценочный.

Подготовительный и мотивационно-ориентировочный этапы

Предполагают реализацию следующих шагов:

1. Определение места проведения тренинга в учебном процессе.

Применение тренинга целесообразно в рамках социально-гуманитарных и профессиональных дисциплин при завершении раздела/курса для формирования личностных и профессиональных умений, навыков обучающихся, а также при организации учебной и производственной практики.

2. Определение темы, цели и задач тренинга.

При выборе темы, формулировании цели и задач тренинга необходимо учитывать потребности обучающихся в тренинге, выход на профессиональную деятельность.

3. Разработка технологии проведения тренинга:

– определение форм и методов работы:

В тренинге, как правило, используются групповые дискуссии, ситуационно-ролевые игры, кейсы и т.д. Применяемые методы могут охватывать один или несколько этапов тренингового занятия (например, групповые дискуссии позволяют организовать обсуждение информации по теме тренинга и др.).

- определение способа организации самооценки обучающихся и преподавателя об участии в тренинге;
 - определение необходимых материально-технических средств для проведения тренинга (видеоаппаратура, проектор, доска, фломастеры, бумага и др.);
 - выбор аудитории для проведения занятия.
4. Организация пространства перед началом тренинга (расположение стульев по «тренинговому кругу», подготовка необходимых материалов и др.).
 5. Сообщение обучающимся о тренинге, его теме, цели и задачах.
 6. Мотивация обучающихся к активному участию в тренинге (установочная беседа).
 7. Организация процедуры приветствия участниками друг друга.

Организация приветствия необходима для установления контакта между участниками тренинга. Приветствие чаще всего проводится в игровой форме, что позволяет обучающимся раскрепоститься, настроиться на работу в группе.

8. Принятие правил участия на тренинговом занятии.

Принятие правил создает ощущение единства группы, ответственности друг перед другом, упорядочивает процесс работы. Они должны быть зафиксированы на доске, ватмане и пр. За соблюдением правил в ходе тренинга следит не только преподаватель, но и обучающиеся.

Правила участия на тренинговом занятии:

- «Здесь и теперь» (говорить только об актуальных мыслях, чувствах, проблемах, возникающих в процессе общения в группе);
- «Искренность и открытость» (быть откровенным, не «играть»);
- «Принцип Я» (говорить от своего имени «я считаю...», «я думаю...», «хочу предложить...»);
- «Активность» (все участники принимают участие в упражнениях и их обсуждении);
- «Конфиденциальность» (все, что касается личности участников, не подлежит обсуждению за стенами аудитории) и др.

Основной этап

На данном этапе преподавателю важно не просто сообщить информацию обучающимся, но и организовать процесс активной работы с ней.

Предполагает реализацию следующих шагов:

1. Представление информации по теме тренинга.

Информация по теме тренинга предоставляется обучающимся обычно в форме мини-лекции (до 15 минут) и/или демонстрационного материала. Для демонстрации обучающимся алгоритмов, способов действий используются аудио- и видеосюжеты.

2. Анализ/обсуждение полученной информации по теме тренинга.

Формирование гипотез о том, какие алгоритмы, способы действий наиболее эффективны, их визуализация (схематизация).

3. Выполнение упражнений по теме тренинга: отработка алгоритмов, способов действий.

4. Применение выработанных алгоритмов, способов действий на практике.

В ходе моделирования ситуаций, которые возможны в профессиональной деятельности, обучающиеся применяют выработанные алгоритмы, способы действий на практике. При этом каждый обучающийся получает обратную связь от преподавателя и других обучающихся, а также осуществляет ее по отношению ко всем остальным.

Рефлексивно-оценочный этап

1. Организация рефлексии результатов проведенного тренинга, подведение итогов тренинга.

По завершению обучения в ходе рефлексии обучающиеся обмениваются своими впечатлениями, чувствами, эмоциями, связанными с участием в тренинге. Рефлексия может быть организована в форме ответов на вопросы (например, «Что нового я узнал?», «Как я собираюсь использовать полученные знания и опыт?» и др.) с последующим их обобщением и подведением итогов.

2. Самооценка обучающихся об участии в тренинге, выявление приобретенных профессиональных знаний, умений, личностных качеств.
3. Самооценка преподавателя о проведении тренинга, достижении поставленных целей.

Дополнительные источники информации:

1. Жадько Н.В. Технология интенсивного бизнес-обучения (тренинга). — М.: МОДЭК, 2012. — 440 с.;
2. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. Пер. с нем. — 3-е изд. — М.: Генезис, 2015. — 267 с.;
3. Чуркина М., Жадько Н. Тренинг для тренеров на 100%. Секреты интенсивного обучения. — 3-е изд. — М.: Альпина Паблишер, 2016. — 244 с.

Примеры тренингов:

1. Современные образовательные технологии: учебное пособие/под ред. Н.В. Бордовской, 3-е изд. — М.: КНОРУС, 2016. — 432 с.