**Министерство образования Тверской области**

**Государственное бюджетное профессиональное**

**образовательное учреждение**

**Тверской технологический колледж**

Доклад

на тему:

«Тренинговые технологии как элемент личностно-ориентированного подхода способствующий росту эффективности процесса обучения»

Докладчик:

преподаватель экономических дисциплин

Тихонова Алена Сергеевна

Тверь

2019

Предназначение интерактивных форм проведения занятий заключается в том, чтобы организовать деятельность обучающихся по совместному поиску знаний. Процессы взаимодействия обучающихся должны способствовать не только более интересному способу овладения учебной информацией, но и постоянному осмыслению каждым обучающимся особенностей своей системы знаний, своих мыслительных схем.

Интерактивное обучение – это диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие учителя и ученика. Это специальная форма организации познавательной деятельности. Она имеет в виду вполне конкретные и прогнозируемые цели.

Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий обучения, таких, при которых ученик чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность. Это делает продуктивным процесс обучения.

Задачи интерактивных методов обучения:

* научить самостоятельному поиску, анализу информации и выработке правильного решения ситуации;
* научить работе в команде: уважать чужое мнение, проявлять толерантность к другой точке зрения;
* научить формировать собственное мнение, опирающееся на определенные факты.

Формы интерактивного обучения.

1. Метод проектов – самостоятельная разработка учащимися проекта по теме и его защита.
2. Интерактивный урок с применением аудио – и видеоматериалов, ИКТ.
3. Мозговой штурм – поток вопросов и ответов, или предложений и идей по заданной теме, при котором анализ правильности/неправильности производится после проведения штурма.
4. Круглый стол (дискуссия, дебаты) – групповой вид метода, который предполагает коллективное обсуждение учащимися проблемы, предложений, идей, мнений и совместный поиск решения.
5. Деловые игры (в том числе ролевые и имитационные) – во время игры учащиеся играют роли участников той или иной ситуации, примеривая на себя разные профессии.
6. Аквариум – одна из разновидностей деловой игры, напоминающая реалити-шоу. При этом заданную ситуацию обыгрывают 2-3 участника. Остальные наблюдают со стороны и анализируют не только действия участников, но и предложенные ими варианты, идеи.
7. Тренинг – особая форма групповой деятельности со своими возможностями, ограничениями, правилами и проблемами. Участник занимает в ней активную позицию, а усвоение навыков происходит в процессе проживания, личного опыта поведения, чувствования, деяния.

Обучение с использованием интерактивных образовательных технологий предполагает отличную от привычной логику образовательного процесса: не от теории к практике, а от формирования нового опыта к его теоретическому осмыслению через применение.

Результаты и эффекты интерактивного обучения:

Результат для конкретного обучающегося: опыт активного освоения учебного содержания во взаимодействии с учебным окружением; развитие личностной рефлексии; освоение нового опыта учебного взаимодействия, переживаний; развитие толерантности.

Результат для учебной микрогруппы: развитие навыков общения и взаимодействия в малой группе; формирование ценностно-ориентационного единства группы; поощрение к гибкой смене социальных ролей в зависимости от ситуации; принятие нравственных норм и правил совместной деятельности.

Таким образом, интерактивные методы обучения – одно из важнейших направлений совершенствования подготовки студентов.

Любой работодатель хочет видеть своего сотрудника знающим специфику своей работы и обладающим навыками, необходимыми для успешного выполнения поставленных задач. При этом, если анализировать требования к кандидатам на различные вакансии работодателей, все больше появляются такие требования к сотруднику, как коммуникабельность, организованность, стрессоустойчивость, умение проводить переговоры, умение продавать и другие качества, которыми человек может не обладать, получив при этом значительный опыт и знания в процессе обучения. Для восполнения пробелов используется метод тренинговых технологий.

На сегодня тренинг это один из самых эффективных методов интерактивного обучения.

Термин «тренинг» имеет ряд значений: обучение, воспитание, тренировка, дрессировка. Между тем точного эквивалента в русском языке не существует.

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. Цель тренинга состоит в том, чтобы развить способности личности и удовлетворить текущие и будущие способности организации.

Единой и общепризнанной классификации тренингов не существует, деление можно проводить по различным основаниям, но можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определенного навыка (навыков). Большинство бизнес-тренингов включают в себя навыковые тренинги, например, тренинг переговоров, самопрезентации, техники продаж и др.

Психотерапевтический тренинг направлен на изменение в сознании. Изменения способа, которым человек создает поле реальности, изменение стереотипного способа поведения: как в эту яму больше не попадать; в сторону поддержки.

Социально-психологический тренинг (СПТ) направлен на изменения и в сознании, и в формировании навыков. СПТ зачастую направлен на смену социальных установок и развитие умений и опыта в области межличностного общения.

Бизнес-тренинг развитие навыков персонала для успешного выполнения бизнес-задач, повышения эффективности производственной деятельности, управленческих взаимодействий.

Бизнес-тренинг – это емкий и сложный процесс, затрагивающий все аспекты бизнеса (деятельности компании, организации), требующий системного подхода. В структуру бизнес-тренинга могут входить тренинги по продажам и обслуживанию клиентов, тренинги по формированию управленческих навыков, тренинги наставничества на рабочем месте, тренинги командообразования, тренинг тайм-менеджмента, тренинг по внедрению корпоративной культуры, все вышеперечисленные тренинги.

Самая «поверхностная» цель тренинга как метода обучения (в образовании и в бизнесе (профессиональной деятельности)) – овладение эффективными технологиями деятельности, позволяющими успешно решать профессиональные задачи.

Но есть и глубинная цель: обнаружение участниками своих когнитивных, эмоциональных и поведенческих стратегий, несознаваемых ранее стереотипов и ошибок во взаимодействии с деловыми и личными партнерами, возможность увидеть себя со стороны, глазами других людей. Именно это – самый ценный опыт, выносимый из тренинга.

***Технология создания тренинга***

1. Сначала формулируется тема и концепция тренинга.

2. Следует четко выписать для себя основные цели (образовательные результаты: какие компетенции должны быть сформированы).

3. Вырабатывается логика построения тренинга в соответствии с выбранной концепцией и желаемыми образовательными результатами.

4. Продумывается (и пишется) информационный блок тренинга (так называемая мини-лекция, в которой кратко, но емко сообщаются основные теоретические положения).

1. Выбираются (и выстраиваются в определенной последовательности, в соответствии с концепцией тренинга и логикой развития умений группы) методы тренинга: дискуссия, модерация, методы диагностики (например, с помощью тестов или с помощью рисунка), игры, метафоры и истории, уточняющие контекст ситуации, интеллектуальные и игровые разминки.
2. Пишется основная «сюжетная канва» тренинга в виде основных «блоков». Например:
   1. Вводная часть (заявление темы и основного круга вопросов)
   2. Шеринг (дословно: «ожидания»; в учебном тренинге шеринг можно использовать как метод предварительной диагностики: какие представления имеют участники об изучаемом объекте и почему это может быть полезно)
   3. Разминка, настраивающая группу на интенсивную командную работу (выбирается соответствующая игра)
   4. Информационный блок (мини-лекция)
   5. Риторический вопрос к группе
   6. Дискуссия
   7. Модерация (например, с помощью техники Clustern)
   8. Деловая игра
   9. Дебрифинг (обсуждение полученного опыта, подведение итогов)

Определенные блоки могут варьироваться (переставляться, как кубики), главное – четко придерживаться заявленных целей (образовательных результатов, компетенций) и концептуальной логики (чтобы не отклоняться от заданной темы).

Следует учитывать 4 этапа групповой динамики.

1. *Предварительный этап.*

На этом этапе важно:

\* поздороваться (выразить приветствие группе);

\* представиться (если группа новая и преподаватель встречается с ней впервые, или в группе есть новые участники; если с данной группой педагог взаимодействует давно, этот шаг можно пропустить).

\* назвать тему тренинга;

\*сбор ожиданий: задать участникам вопрос «Что вы ждете от тренинга? Какие навыки хотели бы получить? Почему это важно для вас?»

\* вместе с группой сформулировать и проговорить правила работы:

* + перевести телефоны на беззвучный режим;
  + дать высказаться каждому участнику и не перебивать его;
  + доброжелательность и уважение по отношению друг к другу
  + конструктивная обратная связь (давать обратную связь в доброжелательной форме и по принципу «гамбургера»: здесь было хорошо, а здесь можно было бы изменить так-то, уверен, что у тебя это получится)

1. *Создание и поддержание работоспособности* (или этап «разогрева»)

На этом этапе хорошо провести разминку (веселое упражнение из психогимнастики, интеллектуальную игру на креативность, экспресс-тест и т.д.). Главное – настроить группу на активное взаимодействие, «раскрепостить» восприятие, снять психологические зажимы, усталость, сонливость и т.п. И создать позитивное настроение, так как элементы веселости, юмора обязательно должны присутствовать в тренинге: тем выше его образовательный эффект.

1. *Этап ориентации*

На этом этапе происходит научение, создание мотивации к получению новых умений.

Дается основная информация (мини-лекция) и, например, предварительная игра на заданную тему. Допустим: «Вы должны за 10 минут договориться между собой, какого персонажа вы хотели бы пригласить на завтрак». (Это – «как бы нейтральное» предварительное задание, включающее участников в последующий, более сложный, контекст ситуации). Но именно на нем «штрафуются» многие команды, потому что участники не умеют договариваться.

1. *Этап изменений*

Этот этап органически взаимосвязан с предыдущим: было неэффективно, а как достичь эффективности? «Грань» между этими этапами очень тонкая.

Например: начальник рекламного отдела ругает сотрудницу за то, что клиент не принял предложенную ею рекламу его фирмы. И вообще клиент выразил недовольство методами работы с ним. Теперь сотрудницу «вызвал на ковер» начальник.

*Цель игры:* объяснить начальнику свое видение ситуации и аргументировать, почему общение с данным клиентом не получилось. Иначе – «грамотно выстроить с ним коммуникацию».

*Процедура:*

Всех участников можно разбить на три подгруппы. Каждая подгруппа формулирует свое видение ситуации и, соответственно, в ней выбираются «игроки»: начальник – сотрудница.

Потом игроки из трех команд перед всей группой проигрывают свои ситуации.

После этого – коллективное обсуждение (дискуссия и модерация).

Вся группа обсуждает «плюсы» и «минусы» каждой представленной стратегии. Педагог (модератор) фиксирует высказывания на доске (она, соответственно, разделена на две графы, в одной – плюсы, в другой – минусы). Затем обобщает сказанное и подводит к группу к формулированию эффективных алгоритмов взаимодействия.

Потом можно дать проиграть другую (но похожую) ситуацию. Эта игра уже будет носить диагностический характер: насколько восприняты новые умения и сформирована поведенческая готовность к их использованию?

1. *Этап завершения*

Это – заключительный дебрифинг (обсуждение). Что нового, неожиданного, ценного вы для себя узнали? Что было особенно полезным? Что можно использовать в практической деятельности (в жизни)? Какие мысли, чувства, настроение после тренинга? Что хотелось бы пожелать группе, самим себе, тренеру?

Задача этого этапа – дать каждому участнику проговорить свои впечатления (и позитивные, и негативные), пожелания, полученный опыт.

Дебрифинг – это «путеводная нить» для педагога: что вынесли участники из упражнений, насколько действенна полученная информация (как говорят тренеры, каков «сухой остаток» игры, а не просто поиграли-повеселились и ушли с хорошим настроением).

В качестве примера использования тренинга в учебном процессе является занятие по теме «Управление конфликтами в коллективе» по МДК 03.01 Управление деятельностью структурных подразделений.

Студентам необходимо сесть вокруг стола. После того как они ознакомятся с правилами игры и индивидуальным заданием, им будут предоставлены детали конструктора для выполнения поставленной задачи. Во время строительства нельзя говорить, рисовать, писать, но можно общаться любыми другими способами (жесты, мимика). На строительство отведено всего 5 минут. По истечении времени проводится анализ результатов.

Целью данной игры является наглядное объяснение причин и первых признаков зарождения конфликтов в коллективе.

По итогам проведенной рефлексии студенты сами могут сформулировать тему занятия. Преподаватель-тренер помогает обозначить тему и план занятия

После озвучивания темы следует информационный блок дающий новые знания и закрепление уже имеющихся у студента.

В ходе проводимого занятия-тренинга используются разные методы обучения: наглядный, метод организации взаимодействия обучающихся и накопления социального опыта, словесный, аналитический метод, метод фронтального опроса.

Слушателям предлагается просмотр видеоролика с дальнейшим его обсуждением.

Неотъемлемой частью занятия-тренинга является упражнения для закрепления полученных знаний: в данной теме используется упражнение «Девиз» (Вам предлагается текст девиза в конфликтной ситуации. Вам необходимо выбрать стратегию решения данного конфликта – избегание, конкуренция, приспособление, компромисс, сотрудничество), упражнение «Насколько Вы конфликтны?» (студентам выдается психологический тест, помогающий определить им уровень их конфликтности)

Упражнение для слушателей! (Упражнение «Скрепка». У вас на столах имеются скрепки, обычные канцелярские скрепки, попробуйте по моей команде выровнять скрепку в одну линию. А теперь сложите ее в исходное положение.

Когда обижаешь человека – не задумываешься над природой человеческого поведения, почему он поступает именно так, а не по-другому; а восстановить хорошие отношения, как и нашу скрепку, очень сложно.

Теперь, я надеюсь, вы уже знаете, что все люди разные, уникальные, а поэтому не стоит спорить с тем, кто думает или поступает не так, как вы, ведь природа, возможно, просто одарила его совсем другими личностными особенностями.)

Предлагаемые в курсе тренинговые занятия – это учебные занятия, поэтому педагоги должны стараться, чтобы тренинг не превратился в некое подобие развлечения или, наоборот, затянувшейся дискуссии.

Отсюда следует, что тренинг, в отличие от академических лекций, нацелен не столько на овладение новыми знаниями, сколько на создание нового. Нового восприятия привычных вещей, нового отношения к обстоятельствам, опыту, ценностям, результатам и лидерству.

Тренинг – эффективный способ обучения, посредством которого студент усваивает новые понятия и получает возможности их практического применения.