

ТРЕНІНГОВІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Тренінгові методи набувають в наш час все більшої поширеності. На сьогоднішній день не існує загальноприйнятого визначення поняття «тренінг». Це приводить до розширеного тлумачення методу і позначення цим терміном найрізноманітніших прийомів, форм, способів і засобів, що використовуються у процесі викладання.

Термін «тренінг» має ряд значень: навчання, виховання, тренування, дресирування. Звідси і неоднорідність наукових визначень тренінгу.

На сьогодні для визначення тренінгу частіше використовується термін «психологічний вплив». Пропонуємо вашій увазі погляд науковця із цієї проблеми.

Тренінг — це форма проблемного навчання, що орієнтована на відпрацювання й закріплення ефективних моделей поведінки, максимально активну участь слухачів (учасників), взаємообмін досвідом та використання ефективної групової взаємодії.

Існує також декілька підходів до визначення тренінгу як певного шаблону узагальнених принципів діяльності:

1. Тренінг як специфічна форма дресирування.
2. Тренінг як тренування.
3. Тренінг як форма активного навчання.
4. Тренінг як метод створення умов для саморозкриття особистості.

Тренінг — це заплановані та систематичні зусилля з розвитку та вдосконалення знань, навичок, умінь та установок людини за допомогою емоційних засобів навчання. У ході тренінгу набуваються знання та навички активного вирішення певного завдання.

Мета тренінгу — забезпечити людину знаннями та вміннями, що необхідні їй для виконання конкретних задач.

Тренінг можна розглядати як один із головних методів ефективного викладання гуманістичних дисциплін у старшій школі, не нехтуючи при цьому традиційними методами.

Тренінг базується на принципах, що кардинально відрізняють його від традиційного навчання. До принципів, які покладено в основу тренінгу,

Принцип активності

У тренінгу люди залучаються до спеціально розроблених дій. Це, наприклад, програвання тієї чи іншої ситуації, виконання вправ, спостереження за спеціальною схемою.

Особливо ефективними для досягнення цілей тренінгу є ті ситуації, які дозволяють брати участь усім учасникам одночасно. Принцип активності спирається на ідею про те, що людина засвоює 10 % того, що чує, 50% того, що бачить, 70 % того, що промовляє та 90 %, того, що робить сама. Отже, активність учасників тренінгової групи носить особливий характер, відмінний від активності людини, що слухає лекцію, читає книгу.

Принцип дослідницької (творчої) позиції

Виховник організовує такі ситуації, які сприяють розвитку і творчості та дають можливість членам групи усвідомити, апробувати нові способи поведінки, експериментувати з ними. Реалізація цього принципу часом зустрічає сильний опір з боку учасників тренінгу, оскільки вимагає дотримання моделей поведінки, що суттєво відрізняються від тих, якими учасники до цього часу користувались.

У ході тренінгу учасники групи знаходять і усвідомлюють вже відомі ідеї та закономірності, а також розкривають та удосконалюють свої особисті якості та здібності.

Принцип об'єктивації (усвідомлення) поведінки

Для здійснення цього принципу використовуються додаткові засоби об'єктивації поведінки (наприклад, відеозапис поведінки учасників групи в тих чи інших ситуаціях з наступним переглядом і обговоренням). Слід урахувати, що відеозапис є дуже сильним засобом впливу, здатним вплинути й негативно, тому ним варто користуватися з великою обережністю.

Вдало організовані заняття переводять поведінку учасників з імпульсивного на об'єктивований рівень, що дозволяє здійснювати зміни в тренінгу.

Принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування

Це таке спілкування, при якому враховуються інтереси інших учасників взаємодії, їхні почуття, емоції, переживання, визнається цінність особистості іншої людини.

Вміла реалізація цього принципу створює в групі атмосферу безпеки, довіри, відкритості, що дозволяє працювати, не боячись помилок.

Послідовна реалізація названих принципів — одна з умов ефективної роботи групи соціально-психологічного тренінгу. Ефективність тренінгу також багато в чому залежить від того, наскільки великим арсеналом засобів володіє викладач для досягнення тієї чи іншої мети.

ХАРАКТЕРИСТИКА ГОЛОВНИХ МЕТОДИЧНИХ ПРИЙОМІВ ТРЕНІНГУ

Найбільш застосовувані методи — це групові дискусії, рольові ігри, психодрама і її модифікації, психогімнастика, метод конкретних ситуацій та ін.

Вибір того чи іншого методичного прийому, а також конкретного засобу в рамках цього прийому визначається наступними факторами:

- змістом тренінгу;
- особливостями групи;
- особливостями ситуації;
- можливостями викладача.

Базові методи, що використовуються у тренінгах, лекція, метод кейсів, моделювання практичних ситуацій, мозкова атака, дискусія, ситуаційно-рольові ігри. Розглянемо окремі методичні прийоми.

Міні-лекція

Інформація (теоретичні відомості). Тривалість — 10—15 хв.

Переваги: ефективна для використання у великих групах; не потребує великих затрат; можливість структурування матеріалу; контролювання логічної послідовності матеріалу; розподіл часу взагалі та між окремими блоками зокрема; дозволяє здійснити систематизацію знань за короткий проміжок часу.

Недоліки: пасивна роль учасників; відсутність або слабкість зворотного зв'язку; підвищені вимоги до тренера-викладача; небезпека перевантаження аудиторії інформацією; діє тільки на слухові канали; увага слухачів зменшується з кожною хвилиною; ця форма навчання подобається слухачам, у котрих розвинена здебільшого слухова пам'ять; рівень засвоєння фактичного матеріалу

низький; вважається що всім учням потрібна однакова інформація й усі учасники тренінгу засвоюють її однаковими темпами, але насправді це не так.

Групова дискусія

У психологічному тренінгу це спільне обговорення будь-якого спірного питання, що дозволяє прояснити (можливо, змінити) думки, позиції й установки учасників групи у процесі безпосереднього спілкування. Дискусія дозволяє побачити проблему з двох боків, вчить обґрунтовувати свою думку та переконувати інших, вчить культурі полеміки, вмінню прислухатись до інших точок зору. Дискусії можуть бути структуровані (задається певна тема для обговорення) та неструктуровані.

Переваги: демонстрація розуміння або нерозуміння обговорюваних питань; активна передача знань, активна взаємодія, швидкий зворотний зв'язок.

Недоліки: потребує багато часу; важкість контролювання; можливість відхилення від теми; сильна залежність від групи, рівня її підготовки; ймовірність затвердитися в хибній позиції, можливе виникнення роздратування.

Ігрові методи

Це ситуаційно-рольові, дидактичні, творчі, організаційно-діяльнісні, та імітаційні ігри.

Гра допомагає зняти напругу учасників на початку тренінгів, може використовуватися для діагностики та самодіагностики труднощів і проблем, крім того, закріплюються певні навички поведінки, здійснюється пошук нових навиків, раніше невідомих, розкриваються творчі здібності учасників

Переваги: набутий досвід зберігається надовго; емоційне забарвлення; розуміння поведінки інших людей; безпечне середовище.

Недоліки: штучність, можливість легковажного ставлення зі сторони учасників та розхолодження; існує елемент ризику, оцінюється виступ, а не проблема.

Метод конкретних ситуацій (кейсів)

Найбільш популярний на сьогодні метод. Інформацію, яка подається у вигляді фактів і базується на реальній ситуації, слід проаналізувати й дати рекомендації щодо її опрацювання. Ці рішення, як правило, не очевидні, не однозначні. Іноді існує багато можливих рішень однієї і тієї ж проблеми, іноді такого рішення немає взагалі.

Є багато різновидів цього методу. У загальному випадку юнацтво отримує текст з описанням конкретної проблеми. Йому потрібно вивчити ситуацію та намітити оптимальне рішення. Потім учасники об'єднуються в невеликі групи, обговорюють досягнення та недоліки запропонованих рішень і намагаються встановити найбільш оптимальне. У більшості випадків не буває якогось одного, єдино правильного рішення. Одночасне існування декількох альтернативних рішень та можливість вибору формують гнучкість підходу до розгляду проблем. Перед учасниками постає задача не стільки знайти єдину відповідь, скільки поставити правильні та корисні питання, які можуть передбачати існування декількох альтернативних рішень.

Основні способи застосування метода кейсів:

1. Діагностика проблеми.
2. Діагностика однієї або декількох проблем та вироблення учасниками методів їх вирішення.
3. Оцінка учасниками застосованих дій, спрямованих на вирішення проб

леми, та їх наслідків.

Переваги: реалізм, мінімізація тиску оточуючого середовища, можливість розгляду різноманітних точок зору, зв'язок з реальним життям, активна взаємодія; метод конкретних ситуацій упорядковує знання та факти, удосконалює вміння аналізувати проблеми, спілкуватись та приймати рішення, формує власну думку, примушує усвідомити, що не завжди існує єдино правильне рішення; метод орієнтовано на розвиток аналітичних здібностей; це тренінги вирішення проблем, прийняття рішень, ведення переговорів.

Недоліки: виникнення ілюзій при зіткненні з подібною ситуацією в реальному житті з приводу наявності часу, знань, безпеки для її вирішення.



www.CYM.org