

Як створити власний тренінг

Лекція 3



Вводна термінологія

- **Тренінг** – це форма групової роботи, яка забезпечує активну участь і творчу взаємодію учасників між собою і з учителем.
- На тренінгу вчитель відіграє важливу роль **фасилітатора** (від англ. facilitate – допомагати, полегшувати, сприяти). Він скеровує діяльність та взаємодію учасників на вивчення теми та досягнення мети тренінгу.



Крок №1. Метафоризація

1. **Виокремлення проблеми**, яку необхідно розв'язати на тренінгу.

Наприклад: як зменшити конфлікти серед молоді?; як допомогти швидше адаптуватися дітям мігрантів у чужому культурному і мовному середовищі?

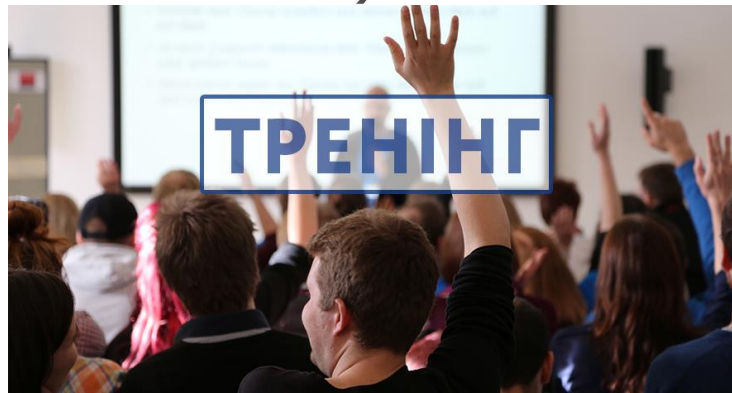
2. **Формулювання мети** майбутньої психотехніки, яка зумовлюється усвідомленою проблемою.

3. **Вибір тренінгового методу**, в межах якого найдоцільніше розробляти психотехніку.



Крок №2. Підбір психотехніки

1. Створення «психотехнічного конструктора».
2. Перестановка складових частин у структурі психотехніки.
3. Створення психотехніки на основі випадкових обраних компонентів за аналогією з відомими іграми і вправами.
4. Послідовна зміна всіх елементів психотехніки.
5. Психотехніка-калька (створення вправи за наявною моделлю).



Компетенція тенера:

- володіння темою на експертному рівні;
- комунікація,
- аналітичне мислення,
- гнучкість,
- побудова взаємовідносин,
- стресостійкість,
- здатність впливати і переконувати,
- планування і організація,
- креативність.



Тривалість тренінгу

від 20 хвилин до 7-8 годин.

Для школярів найкраща тривалість становить 60-90 хвилин.

Для дорослих, особливо вузьких спеціалістів – не обмежена.

Важливо:

- використання всіх елементів;
- зворотний зв'язок.



Аудиторія

Існує 4 типи людей за сприйняттям нової інформації:

Активісти – хочуть практики.

Аналітики – спостерігають.

Теоретики – зіставляють знання практичні і теорію.

Прагматики – шукають прикладну цінність знань.



Типи тренінгів відповідно очікуваного результату:

Тренінг знань: дає знання, осмислення.

Тренінг навичок: дає вміння, практичний досвід.

Тренінг ставлення: змінює ставлення учасників, результатом його є оцінка, рефлексія, бажання, готовність до певних дій.

«Чистих» видів тренінгів не існує!!!



Структура тренінгу

I. Вступна частина:

- ▶ зворотний зв'язок (або перевірка домашнього завдання)
- ▶ виявлення очікувань
- ▶ знайомство
- ▶ повторення правил

II. Основна частина

III. Заключна частина:

- ▶ підбиття підсумків
- ▶ зворотний зв'язок за тематикою поточного тренінгу
- ▶ релаксація
- ▶ процедури завершення тренінгу

Теоретичний блок:

- ▶ інтерактивні презентації
- ▶ інформаційні повідомлення
- ▶ мозкові штурми
- ▶ міні-лекції з елементами бесіди
- ▶ самонавчання і взаємонавчання
- ▶ відповіді на запитання
- ▶ опитування думок

Практичний блок:

- ▶ робота у групах
- ▶ виконання проектів
- ▶ аналіз історій і ситуацій
- ▶ рольові ігри
- ▶ інсценування
- ▶ керовані дискусії і дебати

Допоміжні вправи:

- ▶ об'єднання у групи
- ▶ вправи на зняття м'язового та психологічного напруження — руханки

Вступна частина

не більше 10-20 хвилин!

- актуалізація матеріалу попереднього заняття: опитування, експрес-перевірка;
- з'ясування очікувань;
- створення продуктивної атмосфери («знайомство»);
- підтримання демократичної дисципліни: прийняття, уточнення або повторення правил групи.



Основна частина

кілька тематичних завдань у поєднанні з «руханками»!!!

- теоретичний блок: розповідь, демонстрування, пояснення (5 хв.);
- практичний блок: міні-лекції, бесіди, мультимедійна презентація, взаємонавчання, виконання проекту, робота у групах, дискусія, мозковий штурм, аналіз історій, дебати.

Для відпрацювання умінь – рольові ігри. Кожна інтерактивна вправа завершується коротким обговоренням.



Заклучна частина

- підбиття підсумків заняття;
- отримання зворотного зв'язку;
- релаксація і процедура завершення тренінгу.

Можна: рекомендувати літературу, відеоматеріали, сайти в інтернеті для самостійного опрацювання.



Результативність. «Тягни» - «Штовхай»

Фактори, що впливають на **результативність**:

- очікуваний результат;
- тривалість;
- кількість учасників.

Окремо слід задуматися над стилями впливу на аудиторію – їх є два типи: “штовхай” і “тягни” та комбінацією їх для максимальної ефективності.

«Штовхай» – це коли тренер читає лекцію, пояснює, демонструє, інструктує, ділиться роздумами. Тобто він пропонує, штовхає свої знання і вміння.

«Тягни» – тренер залучає учасників, пропонує щось зробити самостійно, підтримує, надихає, запитує. Тобто – витягує знання і емоції, щоб перетворити їх у нові знання і навички.

«Тягни» - «Штовхай»

Стилi впливу на аудиторiю:

«Штовхай» – це коли тренер читає лекцiю, пояснює, демонструє, iнструктує, дiлиться роздумами. Тобто вiн пропонує, штовхає свої знання i вмiння.

«Тягни» – тренер залучає учасникiв, пропонує щось зробити самостiйно, пiдтримує, надихає, запитує. Тобто – витягує знання i емоцiї, щоб перетворити їх у новi знання i навички.



Оцінювання ефективності

вхідне та вихідне опитування!!!

Опитування «до» і «після» здійснюють анонімно, їхні результати опрацьовуються загалом, і вони є індикатором ефективності тренінгів, показують, яка інформація засвоєна краще/гірше та чи відбулася бажана зміна психологічних установок (ставлень).



Поради тренеру

1. Якнайбільше власної діяльності.
2. Зрозумілі і прості інструкції.
3. Відкритість до діалогу.
4. Стежте за часом.
5. Оцінюйте дії учасників максимально лояльно.
6. Ніколи не застосовувати слово «розподілятися» на групи тощо.
ОБ'ЄДНАТИСЯ!



Детальний анонс

Що має бути у гарному анонсі:

- дата, місце проведення, тривалість;
- тема, мета, очікувані результати, програма тренінгу;
- цільова аудиторія;
- організатор / донор;
- тренери та експерти (інформація);
- умови участі (платно / безкоштовно);
- лінк на анкету-заявку;
- дедлайни подачі заявок;
- контакти організаторів.



БРИФ!!!!

Бриф – короткий опис з основними деталями. У ньому зазвичай вказують тему тренінгу, мету, тривалість, цільову аудиторію, тренерів та очікувані результати.

Мета має бути сформульована за принципом SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, and Timely), кожна буква якої означає критерій поставлених цілей: конкретність, вимірність, значущість, досягненість та обмеження в часі.



Як встановити довіру

1. Постарайтеся запам'ятати імена більшості учасників.
2. Якщо не можете подолати незручностей або переживаєте за свій авторитет, назвіть себе Тренером або умовним персонажем (Суперменом, Білосніжкою тощо).
3. Намагайтеся ставитись однаково до всіх учасників.



Питання на семінарське заняття

Теоретичні питання:

1. Психолого-педагогічна характеристика та сутність основних видів ігрової діяльності.

Творче завдання:

Знайдіть та проведіть в аудиторії не менше двох коротких «руханок» (вправи на зняття м'язового і психологічного напруження), щоб зняти перевантаження аудиторії прротягом лекції 😊.

