Тренінг як форма інтерактивного навчання

План:

1. Поняття тренінгу як форми групової роботи.
2. Організація та проведення тренінгових занять.
3. Методи тренінгу.

Література

1. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : навч. посібник. Київ : МАУП, 2004. 192 с.
2. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу: навчальний посібник / уклад.: О.М.Шевчук. Умань : ПП Жовтий, 2011. 133 с.
3. Цюман Т. П. Технологія організації та проведення тренінгу. *Превентивна робота з молоддю за методом «рівний – рівному»* : навч. посібник / за заг. ред. І. Д. Звєрєвої. Київ : Навч. книга, 2002. С. 42–67.
4. Інтерактивні технології навчання : теорія, практика, досвід : метод. посібник / автор.-уклад.: О. Пометун, Л. Пироженко. Київ : А.П.Н., 2002. 136 с.
5. Матійків І. М., Якимів А. І., Черняк Т. Г. Основи тренерської майстерності : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. А. І. Якиміва. Львів : Компанія «Манускрипт», 2012. 392 с.

1. Тренінг як форма групової роботи.

Тренінгові заняття у груповій роботі своєю метою передбачають, насамперед, формування й розвиток практичних навичок їх учасників. Такі заняття позитивно впливають на закріплення й збагачення набутих раніше знань, збуджують інтерес до пізнавальної діяльності.

Тренінг
(з англ. train, training) — «виховання, навчання, підготовка, тренування»

Груповий тренінг
використовується з метою розвитку, корекції, навчання й діагностики

Тренінг – це одночасно:
– цікавий процес пізнання себе та інших;
– спілкування;
– ефективна форма опанування знань;
– інструмент для формування умінь і навичок;
– форма розширення досвіду.

Тренінг

широке значення

застосовується до всіх форм і напрямків групової роботи (тренінг особистісного зростання, тренінг вирішення конфліктів, соціально-педагогічний тренінг та ін.)

вузьке значення

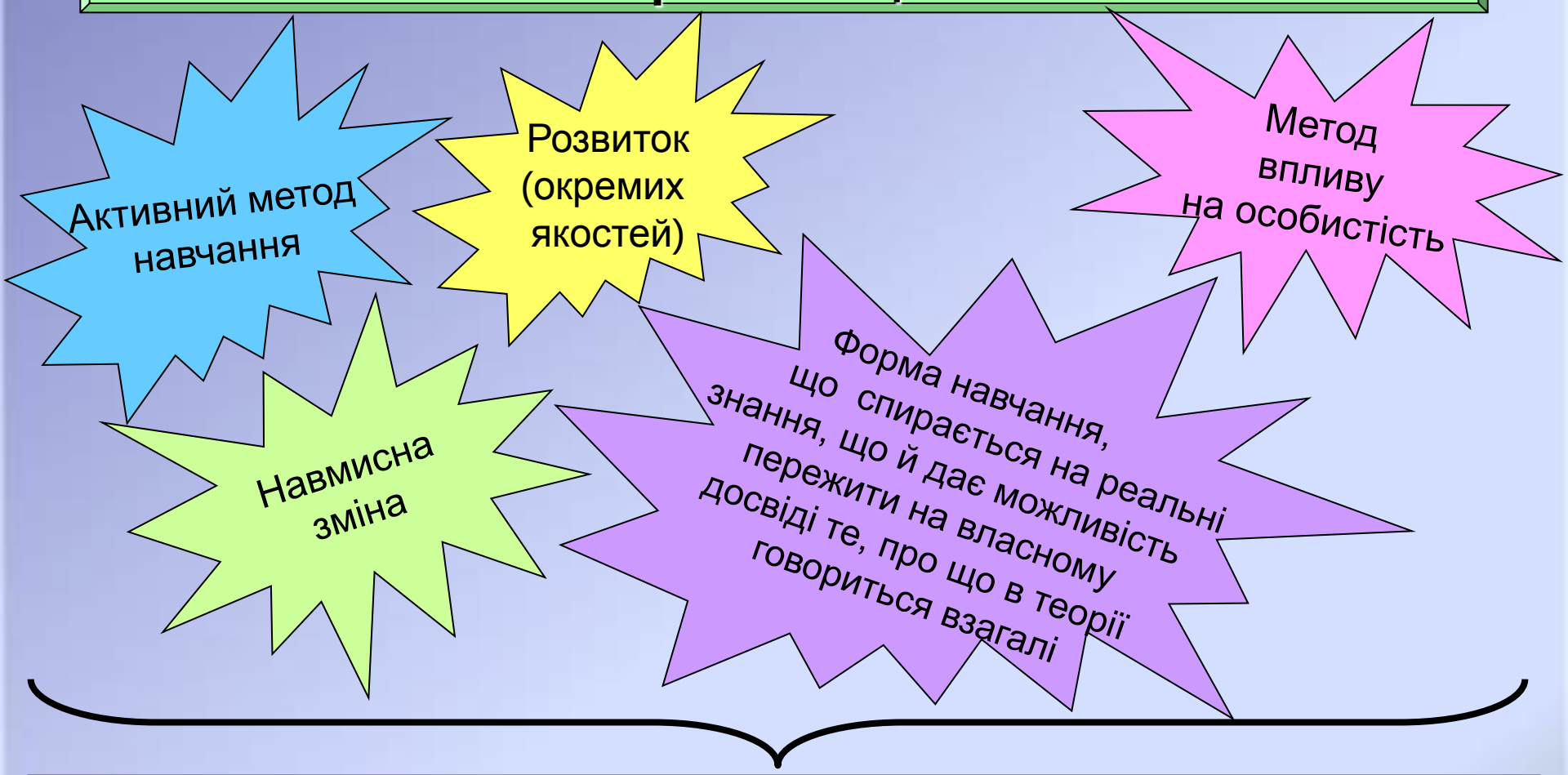
специфічна – освітня – форма групової роботи

Тренінг – це будь-яка навчальна програма або набір процедур, розроблених для того, щоб в результаті їх здійснення був одержаний кінцевий продукт у вигляді організму, здатного на деяку певну реакцію (реакції) або участь в складній діяльності, яка вимагає певних умінь (Великий тлумачний психологічний словник)

Тренінг – це група методів розвитку здібностей до навчання і оволодіння будь-яким складним видом діяльності, зокрема спілкуванням (Ю. Ємельянов)

Тренінг – сукупність активних методів практичної психології, які використовуються з метою формування навиків самопізнання і саморозвитку (І. Вачков)

Тренінг – це:



Тренінг – це певний психологічний вплив, заснований на інтерактивних методах групової роботи. Це форма спеціально організованого спілкування, у ході якого вирішуються питання розвитку особистості, формування навичок спілкування з людьми, надання допомоги й підтримки, що дозволяє знімати стереотипи й вирішувати особистісні проблеми учасників.

Процес взаємодії в навчанні (за Д. Колбом)

Конкретний досвід

Рефлексивне спостереження

Абстрактна концептуалізація

Активне експериментування

Схема педагогічної взаємодії
(за В.-Д. Веблером)

- Мета
- Зміст
- Метод
- Рамкові умови
- Учасники
- Педагог-тренер

Тренінг має певну мету:

– інформування та набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок та умінь;

– опанування нових технологій у професійній сфері;

– зменшення чогось небажаного (проявів поведінки, стилю неефективного спілкування, особливостей реагування тощо);

– зміна погляду на проблему;

– зміна погляду на процес навчання, аби зрозуміти, що він може давати наснагу та задоволення;

– підвищення здатності учасників до позитивного ставлення до себе та життя;

– пошук ефективних шляхів розв’язання поставлених проблем завдяки об’єднанню в тренінговій роботі різних спеціалістів, представників різних відомств, які впливають на розв’язання цих проблем;

– активізація громадськості щодо розв’язання актуальних проблем;

– здобуття альтернативної громадянської освіти.

Тренінг – це:

- група, яка допомагає стати кожному її учаснику більш компетентним;
- процес, під час якого учасники вступають у взаємодію;
- процес, у центрі якого є проблема та її розуміння учасниками групи, а не компетентність ведучого щодо зазначеної проблеми;
- навчання, під час якого активність учасників вища, ніж активність ведучого;
- навчання, яке дає учасникам задоволення, активізує їх, стимулює інтерес до пізнання;
- навчання, результат якого досягається у взаємодії всіх учасників тренінгу;
- відкриття учасниками в собі нових можливостей, відчуття того, що вони знають і вміють більше, ніж до цього часу думали про себе;
- можливість відкриття інших людей, навчання через взаємодію з ними, розуміння того, на що здатні люди, від яких раніше не очікувалося нічого цікавого;
- можливість у безпечних, з одного боку, трохи штучних, а з іншого – наближених до реальності умовах взаємодії з іншими людьми досягти бажанихзмін.

2. Організація та проведення тренінгових занять

Підготовка до проведення тренінгу містить у собі

- розробку планів занять
- визначення розміру групи
- складання розкладу занять
- вибір і оформлення місця проведення занять

План заняття - це документ, який містить інформацію, необхідну тренерові для проведення тренінгу, посібник і ресурсний матеріал, який дає можливість раціонально й організовано провести заняття.

Причини, що обумовлюють необхідність складання плану занять

- дозволяє акцентувати увагу тренера і групи на питаннях, що вимагають детального розгляду
- гарантує оптимальний розподіл і використання ресурсів
- служить для оцінки змісту курсу й дозволяє виявити недогляди або недооцінку окремих моментів

Послідовність розробки плану заняття

1. Відбір змістовних матеріалів заняття, їх загальний опис у необхідній послідовності
2. Відбір методів для кожного компонента заняття
3. Визначення часу викладання кожного компонента заняття, встановлення часових меж цілісного заняття в загальній тривалості тренінгу
4. Визначення часових меж перерв
5. Передбачення часу на початку кожного навчального дня для аналізу основних досягнень, відповідей на запитання й пояснення нез'ясованих питань попереднього дня
6. Передбачення часу наприкінці кожного навчального дня для питань і зауважень учасників, відповіді на які будуть надаватися наступного дня
7. Передбачення часу наприкінці останнього навчального дня для зведення разом усіх нез'ясованих питань і надання учасникам можливості завершити оцінювання тренінгу

Структура тренінгу

Частини тренінгу	Етапи частин тренінгу	Рекомендована тривалість етапів, % загального часу
Вступа	Вступ	5
	Знайомство	5
	Правила	5
	Очікування	5
Основна	Оцінка рівня поінформованості про проблему	5-10
	Актуалізація проблеми	10-30
	Пошук шляхів вирішення проблеми, одержання інформації	20-40
	Розвиток практичних навичок	20-60
Завершальна	Рефлексія і завершння роботи	5

Орієнтовні часові межі етапів тренінгів найбільш розповсюдженої тривалості

Частини тренінгу	Етапи частин тренінгу	Рекомендована тривалість етапів, % загального часу	Тривалість тренінгу		
			1,5 год.	*6 год.*	*18 год.*
			Рекомендована тривалість етапів		
Вступна	*Вступ*	*5*	*10-15 хв.*	*5-15 хв.*	*15-30 хв.*
	Знайомство	*5*		*15-25 хв.*	*30-40 хв.*
	Правила	*5*		*10-15 хв.*	*20-45 хв.*
	Очікування	*5*		*15 хв.*	*20-45 хв.*
Основна	*Оцінка рівня поінформовано-сті про проблему*	*5-10*	*5-10 хв.*	*15 хв.*	*1-2 год.*
	Актуалізація проблеми	*10-30*	*10-25 хв.*	*30 хв.-1,5 год.*	*1,5-5,5 год.*
	Пошук шляхів вирішення проблеми, одержання інформації	*20-40*	*30-35 хв.*	*1-2,5 год.*	*3-7,5 год.*
	Розвитиок практичних навичок	*20-60*	*20-50 хв.*	*1-3,5 год.*	*3-10 год.*
Завершальна	*Рефлексія і завершениня роботи*	*5*	*5 хв.*	*15 хв.*	*30 хв.*

Розмір групи

Рекомендована кількість осіб у групі 15-20.
При більшій чисельності групи учасники, не схильні до саморозкриття, залишаться без необхідної уваги.
При меншій кількості навантаження на учасників зростає

Місце для проведення занять

Конфіденційність - основна умова групової роботи.
У приміщенні, де проходитиме тренінг повинна бути достатня кількість стільців або крісел, плоска поверхня й приналежності для малювання, дошка для записів.
Не розташовуйтеся за столами.

Розклад роботи групи

Тренінгові заняття можуть бути різної тривалості.
За триваліюті найбільш вдалою формою групової роботи є марафон (6-8 годин щодня, протягом декількох днів).
При такій формі роботи передбачається велика обідня перерва (не менше години) і дві перерви по 15-20 хв. через кожні 1,5-2 години роботи.
Тривалість занять зміюється залежно від віку учасників:
6-8 років - 30 хв.; 9-13 років - 40-45 хв.;
старші школярі - 60 хв.; дорослі - 2 години й більш.

3. Методи тренінгу

Піраміда засвоєння інформації - ефективність різних методів навчання

Основні напрями навчання

Вербальна комунікація
(бесіди, лекції, обговорення)

Надання інформації в наочному вигляді, демонстрація навичок
(презентація, демонстрація, моделювання)

Практичне вироблення необхідних навичок
(складання документів, робота з комп'ютером, офісна практика)

Методи, які використовуються в тренінгу

- **Вербальні**
- **Фільми та відео**
- **Візуальні**
- **Демонстрація і практика**

Вибір методу тренінга

Обираючи метод навчання, необхідно враховувати:

1. **Рівень знань учасників щодо даної теми, їх минулий досвід**
2. **Якими навчальними засобами закріпити матеріал, що викладається**
3. **Розмір групи (інтерактивні форми більш ефективні при меншій кількості учасників)**
4. **Ресурси, у тому числі часу й простору**
5. **Умови приміщення (фіксоване розташування робочих місць ускладнює пересування й зміну конфігурації)**

Вибір методу навчання залежить від

- **Завдань програми**
- **Ступеня очікуваної активності**
- **Тривалості програми**
- **Ступеня міжособистісної взаємодії учасників**

Діяльність:
Що робить тренер?
Що роблять учасники?

Складність методу:
висока, низька, середня

Участь:
висока активність, пасивність

Схема оцінки методів, що застосовуються на практиці

Канал сприйняття інформації: слуховой, візуальний, тілесний

Потенціал, який буде допомагати працювати групі

Перешкоди, які можуть виникнути

Така схема допоможе ведучому вдало дібрати метод роботи й доречно його використовувати:

коли необхідно активізувати групу

коли необхідно застосувати такий метод, який відповідає стану групи, способу сприйняття інформації кожним членом групи

коли достатньо часу для його застосування

Основні методи тренінгу

Міні-лекція

Лекція – це вербальне надання інформації лектором, інструктором або виступаючим

Завдання лектора — донести свої знання до групи. Завдання групи — прийняти й зберегти ці знання.

Лекція — процес пасивний, що практично не дає групі можливості для взаємодії.

Міні-лекция

Розглядає
певну проблему,
надає інструкцію, алгоритм
діяльності, окреслює коло
питань, запропонованих до
розгляду тощо.

Мета:
надання групі
необхідної інформації з
тих або інших питань в
обмежений час

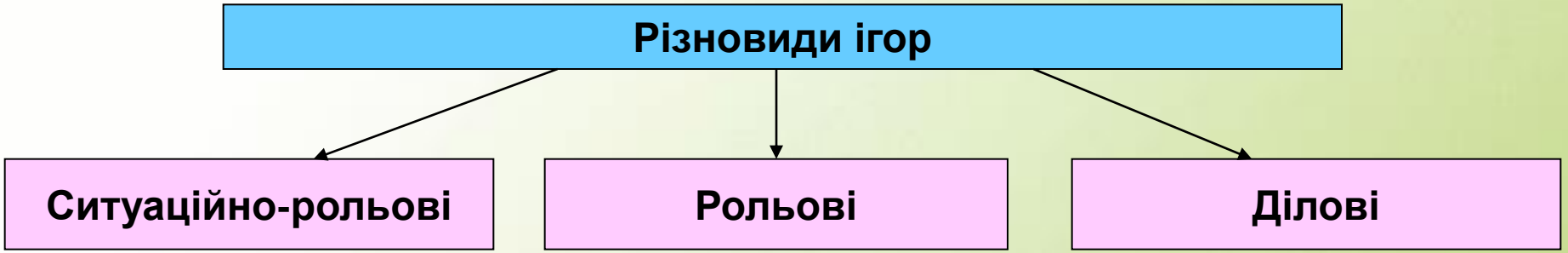
Не більше
10-15 хв.

Зміст має бути
закріплений в подальших
вправах, дискусіях. Ефективною
є лекція з використанням
засобів візуалізації, це
сприяє концентрації
уваги

Міні-лекція
використо-
вується
для того,
щоб

- стисло донести нову інформацію до багатьох людей одночасно
- розповісти, як виконувати якісь дії, які учасники згодом будуть опановувати самі в ході практичних вправ
- підсумувати результати роботи малих груп для усієї аудиторії

Гра як метод групової роботи



Ситуаційно-рольові ігри

Учасники виконують певні ролі, моделюючи реальну життєву ситуацію.

<u>Відрізняються від інших ігор :</u>

а) наявністю ситуації з життя;
б) створенням варіанта її розв'язання;
в) розподілом між учасниками ролей, які реально існують у житті;
г) зіткненням різних інтересів і позицій, обумовлених існуючими в ситуації ролями;
д) взаємодією учасників, які репрезентують певні ролі в ході гри.

Рольові ігри

Учасники групи взаємодіють згідно розподіленим ролям і обставинам.

<u>Тренер:</u>

- **чітко описує специфіку кожної ролі й початкові умови;**
- **визначає й спостерігає за виконанням правил;**
- **допомагає учасникам обрати "рольове ім'я";**
- **ініціює відмову учасників від ролі (Я вже не капітан, а Петро!);**
- **організує обговорення результатів гри у формі групової дискусії.**

Ділові ігри

Спрямована на розв'язання реальних виробничих питань в ігровій формі. При проведенні ділової гри учасники зберігають власні професійні обов'язки й знання і спрямовують свої зусилля на вирішення реальних проблем. В іграх беруть участь усі учасники групи. Тренер чітко інструктує, що саме буде робити кожний учасник гри, спостерігає за грою, контролює виконання інструкції, надає допомогу учасникам. Коли гра закінчена, можна обговорити її досягнення.

Рольова гра – це інтерактивний метод навчання, який передбачає використання різних видів активності учасників тренінгу: фізичної (рухова активність); соціальної (активність у соціальному оточенні - комунікація, взаємодія, взаємне прийняття); змістовної щодо тематики тренінгу.

Відповідно до того, яка активність домінує в грі, таке завдання й буде вирішуватися в тренінгу.

Вправи й ігри дозволяють досягтися численних цілей:

1) подолати незручність і представити учасників один одному, коли вони щойно познайомились;
2) зарядити учасників енергією, коли відчувається нестача сил після обідньої перерви або після тривалого заняття, під час якого учасники були змушені довгий час не рухатися;
3) створити командний дух;
4) сприяти спілкуванню;
5) переглянути матеріал заняття, з метою закріпити понять, представлених раніше;
6) урізноманітнити заняття й внести в них елемент розваги.

Рольова гра — спосіб розширення досвіду учасників тренінгу за допомогою пред'явлення їм ситуації, у якій пропонується прийняти позицію (роль) кого-небудь із учасників і потім виробити спосіб, який дозволить привести цю ситуацію до гідного завершення (гра).

Пропоновані ситуації повинні бути як можна більш близькими до реальності

Завдання, до розв'язання якого прагнуть члени групи, що беруть участь в рольовій грі, - створення моделі поведінки, характерної в повсякденному житті для реальних людей

Тим, хто не бере участі в грі, слід запропонувати ролі спостерігачів і записувати особливості поведінки учасників і її наслідки

Інструкція має детально описувати всі аспекти ситуації, але не повинна ставити жорстких меж

За допомогою рольової гри можна :

Набути досвід використання певних навичок в ігровий ситуації

Проаналізувати альтернативні способи дій, ідеї, запропоновані для виконання завдань гри, для зміни ситуації на краще

Відрацювати на практиці певні види поведінки в безпечному середовищі перш ніж почати їх застосовувати в реальному житті

Набути впевненості у своїх силах під час практичних дій або репетиції певної події

Закріпити засвоєний матеріал шляхом забезпечення зворотного зв'язку

Додати до навчального процесу елемент розваги

Особливості проведення рольових ігор :

1) гра планується заздалегідь;
2) учасникам потрібні чіткі інструкції щодо теми, яку вони будуть представляти, і часу, який надається їм на підготовку гри і її презентацію глядачам;
3) після кожної презентації проводиться обговорення ходу подій під час гри;
4) тренер радить глядачам звернути увагу на певні моменти гри, які будуть обговорюватися після презентації;
5) дає учасникам можливість разом обговорити, що відбулося;
6) кожен виконавець ігрової ролі може обговорити свою роль;
7) глядачі (спостерігачі) можуть надати свої коментарі стосовно моментів гри, на які вони звернули увагу;
8) тренер підводить підсумок того, що обговорювалось, дякує кожній групі за презентацію;
9) тренер повинен бути готовим втрутитися, якщо група відхиляється від заданої теми, або презентація триває досить довго;
10) рольова гра потребує часу, щоб пояснити учасникам, що вони мають робити (10 хв.); щоб підготуватися групі до презентації (20-30 хв.); щоб власне провести презентацію (10 хв.); щоб провести обговорення, зробити висновки в результаті гри (10-15 хв);
11) рольова гра буде успішною, якщо учасники тренінгу почувають себе комфортно один з одним;
12) у процесі гри тренерові слід робити помітки для обговорення;
13) тренер повинен зазначити, чи відчували гравці проблеми щодо виходу зі своєї ролі після завершення гри.

Про що необхідно знати, щоб провести гру

Як працює гра

Мета гри

Необхідна кількість учасників

Тривалість гри

Які засоби спілкування будуть використовуватися

Ступінь структурованості гри

Глибину втручання

Навантаження на участників

Історію виникнення гри, яка іноді теж дає цікаву інформацію

Вимоги до ведучого

Рольова гра найчастіше застосовується в тренінгах, спрямованих на розвиток навичок міжособистісної взаємодії, необхідних для успіху в таких сферах, як інтерв'ювання, надання зворотного зв'язку й оцінки, переговори, продаж й навіть проведення тренінгів.

Схема обговорення рольових ігор

Висловлювання спостерігачів рольової гри	Враження учасників рольової гри
1) які індивідуально-психологічні особливості учасників виявилися в грі; 2) яке співвідношення невербальних і вербальних засобів спілкування, чи була між ними неузгодженість; 3) які рольові позиції характерні для учасників спілкування; 4) які прийоми використовували учасники для встановлення контакту; 5) які стани особистості переважно проявлялися під час спілкування; 6) чи можна говорити про наявність прихованих мотивів і цілей у співрозмовників; 7) хто з учасників досяг своєї мети й що цьому сприяло.	1) які почуття ви мали при спілкуванні з партнером; 2) які цілі ви ставили перед собою вступаючи в спілкування, чи вдалося вам досягти їх; 3) чому ви обрали такий стиль або спосіб поведінки; 4) чи можете ви назвати прийоми, за допомогою яких вам вдалося встановити контакт; 5) яку мету, на твою думку, ставив перед собою партнер; чим він розташовував до себе і чим відштовхував.

Рольова гра

Переваги	Недоліки
1. Допомагає учаснику виразити свої почуття. 2. Допомагає обговорювати особисті питання й проблеми. 3. Допомагає перейнятися почуттями оточуючих і зрозуміти їхню мотивацію. 4. Висвітлює загальні соціальні проблеми й динаміку групової взаємодії. 5. Є ефективною і мотивуючою, оскільки має на увазі дію. 6. Забезпечує швидкий зворотний зв'язок і учаснику й ведучому. 7. Усуває прірву між навчанням і реальними життєвими ситуаціями. 8. Змінює установки. 9. Вчить контролювати почуття й емоції. 10. Задоволення. 11. Безпечні умови.	1. Наставник втрачає контроль над змістом і процесом навчання. 2. Спрощення можуть вводити в оману. 3. Іде багато часу. 4. Використовуються інші ресурси - людські, просторові, матеріальні. 5. Гра залежить від особистих особливостей учасника й ведучого. 6. Гра може виглядати занадто захоплюючою або легковажною. 7. Може залежати від вихідного рівня знань учнів. 8. Штучність. 9. Елемент ризику. 10. Некомпетентність тренера

Переваги від застосування інтерактивних ігор - це:	1. Розширення можливих варіантів поведінки. 2. Стимулювання до оволодіння новими поведінковими навичками, можливість їх тренування. 3. Сприяння активності всіх учасників гри відповідно до завдань тренінгу. 4. Сприяння зниженню надмірної напруги. 5. Сприяння формуванню довіри й згуртованості групи. 6. Можливість залучити до інтерактиву велику кількість учасників одночасно. 7. Допомога тренерові швидко з'ясувати взаємини між учасниками групи, гуманізувати їх. 8. Сприяння вирішенню змістовних проблем тренінгу й особистісних проблем учасників. 9. Забезпечення вільного спілкування.
Ризики від некомпетентності ведучого виникають, коли він:	1. Ігнорує концепцію й правила гри. 2. Діє на власний розсуду не повідомляючи учасникам мету, не залучає їх до планування ігрових дій. 3. Недоречно використовує гру, неправильно розуміючи її мету. 4. Не дає учасникам обговорити хід гри і її результати. 5. Не керує процесом аналізу учасниками отриманих результатів гри. 6. Не раціонально використовує час тренінгу для розв'язання поставлених завдань. 7. Використовує гру без прив'язки до ситуації, і гра викликає або надмірну, або недостатню збудженість. 8. Примушує брати участь у грі. 9. Не забезпечує зв'язок між досвідом, отриманим у грі, і реальністю.

Метод вивчення випадку

Метод вивчення випадку ***(case study)*** **– надання інформації у вигляді фактів, що ґрунтуються на реальній ситуації. Далі ця ситуація (проблема) обговорюється, аналізуються питання й надаються рекомендації.**

Існують три основні варіанти застосування методу аналізу випадку:

- **Діагностика проблеми**
- **Діагностика однієї або декількох проблем і вироблення учасниками методів їхнього вирішення**
- **Оцінка учасниками дій, що були зроблені для вирішення проблеми і їх наслідків (і проблема і її розв'язання повідомляються в інструкції)**

Тренер може забезпечувати контроль через:

збільшення або зменшення часу роботи

встановлення певних меж, всередині яких повинна діяти група

обмеження або розширення вимог щодо виконання завдання

збільшення або зменшення тиску, ініціювання змагання між групами, введення несподіваних елементів і т.ін.

Різновиди методу аналізу випадку

- Аналіз ситуаційних вправ
- Аналіз критичних випадків

Аналіз ситуаційних вправ

Ситуаційна вправа –
це реальна ситуація,
що надається групі для аналізу.

За допомогою цього методу можна проводити аналіз реальних ситуацій, визначати в них ключові проблемні питання, формулювати ідеї відносно можливого розв'язання таких ситуацій.

Застосування методу ситуацій вимагає від тренера значних витрат часу на підготовку, тим більших, чим складніше ситуація, що аналізується.

Особливості використання аналізу ситуаційних вправ:

1) **учасникам роздають друковані матеріали з описом обраної ситуації;**
2) **можна наприкінці опису запропонувати питання для обговорення або запропонувати учасникам відповідні інструкції до початку роботи. Часто буває доцільним застосувати обидва прийоми одночасно;**
3) **учасники повинні відокремити істотні факти від несуттєвих, зробити висновки і обрати рішення залежно від цих висновків;**
4) **учасники повинні пов'язати аналіз ситуаційної вправи з матеріалами тренінгу, які були вивчені раніше;**
5) **аналіз ситуаційних вправ зручно проводити в складі малих груп, а згодом малі групи можуть представляти свої висновки всій групі для подальшого обговорення.**

Аналіз критичних випадків

Це метод докладного розгляду якоїсь одієї події, з метою усвідомлення досвіду, формулювання висновків і планування дій, які можуть мати позитивне значення для майбутнього.

Для такого аналізу учасники повинні мати певні базові знання за темою обговорення, щоб легко наводити приклади й формулювати ідеї під час виконання вправи.

Особливості проведення аналізу критичних випадків:

1) **учасникам надається короткий опис події;**
2) **мала група обговорює подію, відповідаючи на запитання на зразок того, як можна було запобігти цій події; як можна було б вплинути на її перебіг, щоб одержати інший результат;**
3) **які додаткові знання або навички необхідні, щоб забезпечити інший результат;**
4) **чому ця подія відбулася у тому вигляді, у якому вона відбулася?**

Вибір відповідного матеріалу

Наявність альтернатив

Невелика кількість учасників у групі

Практичні рекомендації щодо застосування методу

Переваги методу	Недоліки методу
1. Реалізм. 2. Мінімізація тиску. 3. Активна взаємодія.	1. Виникнення омани. 2. Відсутність висновків. 3. Правдивість.

Цей метод придатний для малих груп. Метод вивчення випадку найбільш ефективний у програмах, орієнтованих на розвиток аналітичних здібностей. Це тренінги вирішення проблем, прийняття рішень, ведення переговорів і взаємодії с персоналом. Інші галузі застосування - менеджмент, супервізування, продаж і адміністрування.

Мозковой штурм

Мозковий штурм - вільна форма дискусії

Головна функція - забезпечення генерації ідей, але не аналіз і обговорення запропонованих учасниками рішень

Використовується переважно для пошуку нових ідей і генералізації отриманої інформації

Мета - сформулювати як можна більше ідей на задану тему

Кількість учасників - 5-10 осіб

Успіх мозкового штурму залежить від дотримання двох основних принципів

Група може народжувати
при спільній роботі
ідеї більш високої якості,
ніж при індивідуальній роботі
тих самих людей.

Якщо група перебуває у стані генерації ідей, креативне мислення, що панує в цей момент, не можна гальмувати передчасною суб'єктивною оцінкою цих ідей.

<u>Креативне мислення проходить три стадії:</u>

- генерація ідеї;
- оцінка або аналіз цієї ідеї;
- застосування ідеї до обраної ситуації

Правила проведення мозкового штурму:

1. Відсутність будь-якої критики.
2. Заохочення ідей.
3. Рівноправність учасників.
4. Вільні асоціацій.
5. Запис усіх ідей.
6. Час для інкубації.

Технологія проведення мозкового штурму

Етап 1: Формулювання ідей

Триває 5-10 хвилин, протягом яких учасники швидко висловлюють усі ідеї, які спадають їм на думку. Ці ідеї записуються без коментарів і оцінок. Якщо які-небудь ідеї повторюються, вони позначаються відповідну кількість раз.

Етап 2: Оцінювання ідей

Триває 10-15 хвилин. На цьому етапі схожі ідеї поєднуються в групи, обговорюються й оцінюються. Ті ідеї, які визнані учасниками менш продуктивними, викреслюються з переліку. В результаті список містить найкращі ідеї учасників.

Специфічні правила проведення мозкового штурму:

1. **Придумайте багато ідей - зараз важлива кількість, а не якість.**
2. **Ніякої критики, утримуйтеся від оцінки і обговорення ідей.**
3. **Запозичення інших ідей не є поганим способом.**
4. **Записуйте всі думки, навіть ті, які видадуться божевільними.**
5. **Не зупиняйтеся, не відкидайте ідеї, не починайте обговорення, поки не будете мати щонайменше 15 ідей.**

Корисні поради для застосування мозкового штурму:

1. **Чітко визначьте проблему, тему.**
2. **Оберіть головуючого, який буде веде обговорення й стимулює появу нових ідей.**
3. **Оберіть секретаря для ведення протоколу обговорення.**
4. **Дайте учасникам час, щоб вони могли проговорити або написати свої ідеї незалежно один від одного.**
5. **Записувати кожну думку можна на великих аркушах або на окремих папірцях для заміток, які клеяться на дошку.**
6. **Остаточний перелік ідей, розподілених за категоріями, розташуйте на видному місці на великих аркушах.**
7. **Працюйте в колі.**
8. **Обмінюйтеся ідеями по черзі, щоб усі учасники або представники малих груп могли виступати, але без повторення.**
9. **Перечитуючи або повторюючи запропоновані ідеї, ведучий разом з учасниками прагне додавати щось нове, розширюючи вихідні категорії й перевіряючи відповідність записаного думці автора ідеї.**
10. **Якщо працюєте у двох підгрупах, об'єднавшись наприкінці в одну групу, кожна група має можливість розширити свій список ідей за рахунок іншої групи.**
11. **Після першої хвилі мозкового штурму, щоб збільшити появу нових ідей, можна:**
    - **витримати паузу, помовчати й після перерви на кілька хвилин почати штурм із новими силами;**
    - **змінити оточення шляхом зміни місць учасників, території, складу групи та ін.;**
    - **запропонувати учасникам продовжувати штурм не з власної точки зору, а з позиції якої-небудь ролі.**

Варіанти мозкового штурму

Варіант 1

Учасники об’єднуються в підгрупи, у кожній призначається секретар, який веде протокол за певною формою:

- **Проблема.**
- **Що можна зробити?**
- **Як це зробити?**
- **Що погане може відбутися?**
- **Що гарне може трапитися?**
- **Вибір.**

Учасникам повідомляється проблема, тема, яка буде обговорюватися. Учасники висувають будь-які припущення щодо методів розв'язання проблеми, що обговорюється, а секретар ретельно записує їх до протоколу. Тренер контролює ситуацію, щоб запобігти критиці ідей. Якщо запас ідей вичерпався (10-15), група переходить до наступного етапу розвитку. Далі учасники визначають наслідки від реалізації кожної ідеї, надаючи конструктивну критику. Обирають найбільш вдалі і реалістичні варіанти (3-5).

Завдання тренера - стежити, щоб ролі не змішувалися, а обговорення не відхилилося від теми. Важливо також активізувати мовчазних учасників, спонукати їх висловлюватись.

Варіант 2

Мозкова атака-карусіль (циклічний мозковий штурм). Зручно застосовувати тоді, коли задану тему можна легко поділити на підтеми. Великі аркуші паперу, с підтемами або питаннями розсташовують на стінах аудиторії так, щоб учасники малими групами рухалися від попереднього аркуша до наступного по замкненому колу. Учасники на кожному аркуші записують свої думки.

Технологічна послідовність кроків цього варіанта штурму така:

1. **Напишіть кожне питання або підтему на окремому аркуші.**
2. **Об'єднайте учасників у малі групи.**
3. **Роздайте кожній групі протокол.**
4. **Запропонуйте групам обрати секретарів.**
5. **Роздайте секретарям маркери.**
6. **Запропонуйте учасникам почати мозковий штурм за сигналом тренера, генеруючи максимальну кількість відповідей на кожну підтему.**
7. **Подайте сигнал до початку штурму.**
8. **Через деякий час подайте сигнал для припинення штурму першої підтеми й перехід до наступної праворуч по колу.**
9. **Продовжуйте вправу доти , поки кожна група не дасть відповіді на всі питання.**
10. **Кожна група закінчує свій рух біля аркуша, з якого почала.**

Закінчується мозковий штурм традиційно - ідеї узагальнюються, поєднуються за категоріям, обговорюються й визначаються найкращі.

Переваги мозкового штурму	Недоліки мозкового штурму
1. Заохочення креативного мислення. 2. Вихід за межі стандартного мислення. 3. Простота.	1. Високий ступінь залучення учасників. 2. Неповнота процесу.

Мозковий штурм корисний у тренінгах розв'язання проблем, ухвалення рішення, креативного мислення. Він розвиває навички слухання й забезпечує корисний елемент об’єднання для створення команди.

Дискусія як метод групової роботи

Дискусія – вільний вербальний обмін знаннями, ідеями або думками між інструктором і учасниками.

Групова дискусія на тренінгу — це спільне обговорення якого-небудь питання, що дозволяє прояснити (можливо, змінити) думки, позиції й установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування.

Структуровані
тема для обговорення, а іноді і порядок проведення дискусії чітко регламентується
Неструктуровані
ведучий пасивний, теми обирають самі учасники, час дискусії формально не обмежується
За структурованістю
Класифікація форм групової дискусії
За характером матеріалу , що обговорюється
Тематичні
обговорюються значущі для усіх учасників тренінгової групи питання й проблеми
Біографічні
орієнтовані на минулий досвід, аналізуються труднощі особистого або професійного життя окремого учасника
Інтеракційні
матеріалом для яких є структура й зміст взаємин між учасниками групи
Дискусії, орієнтовані на завдання
матеріалом стає зміст окремих вправ і ігор тренінгу, в ході яких необхідно виконати яке-небудь завдання.

Завдання, які допомагає вирішувати метод групових дискусій

навчання учасників аналізу реальних ситуації

навчання вмінню слухати й взаємодіяти з іншими учасниками

навчання навичкам формулювання проблеми і вмінням відрізняти важливе від другорядного

навчає долати прихильність старим зразкам

розвиває вміння долати страх перед невідомістю, недовіру до себе, острах бути захопленим зненацька

дає можливість побачити багатозначність можливих рішень проблеми

Вільне ведення дискусії

Програмоване ведення

Компромісна форма

Основні стратегії ведення дискусії

Вільне ведення дискусії.

Основні характеристики:

- зовні недозволенна пасивність з боку ведучого, мінімальне втручання й окремі репліки;
- ведучий не ставить завдання, не формулює питання, наприкінці все це робить сама група;
- учасники поступово самі доходять до того, що «врятувати» їх може лише активність самої групи, що покластися можна лише на себе самих;
- складна в реалізації;
- доступна висококваліфікованому фахівцеві.

Програмоване ведення групової дискусії

Характеристики:

- **наявність у ведучого чіткого плану, за яким групі пропонуються теми для обговорення й способи їх опрацювання;**
- **плюси - схоже на традиційне навчання, що полегшує роботу;**
- **мінуси - ускладнює роботу тим, що сковує активність учасників, породжує бажання у всьому покластися на ведучого групи.**

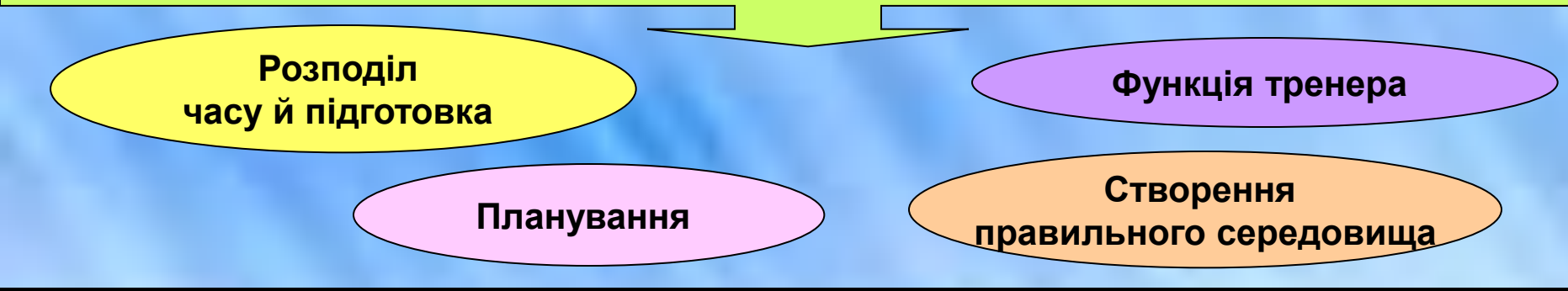
Фази процедури дискуссії

- **Фаза орієнтування**
- **Фаза оцінки**
- **Завершальна фаза**

Кроки відповідно до кожної фазі:

1 - визначення цілей і теми дискусії (*орієнтування*);
2 - збір інформації щодо проблеми, яка обговорюється (*орієнтування*);
3 - упорядкування, обґрунтування й спільна оцінка, отриманої інформації (*оцінки*);
4 - підведення підсумків дискусії - порівняння отриманих результатів із цілями.

Практичні рекомендації щодо застосування методу дискусія



Переваги методу дискусія	Недоліки методу дискусія
1. Дозволяє членам групи прояснювати власну позицію й уточнювати взаємні позиції учасників групи. 2. Дозволяє виявляти різноманіття підходів і точок зору щодо поставлених проблем і питань. 3. Дає всебічне бачення предмета обговорення. 4. Демонстрація розуміння. 5. Активна передача знань. 6. Активна взаємодія.	1. Можливість відхилитися від теми. 2. Сильна залежність від групи. 3. Можливість ствердитися в невірній позиції.

Дискусія застосовується в тих ситуаціях, коли обмін знаннями, думками й переконаннями може привести до нового погляду на оточуючих людей. Інші галузі застосування: зміна моделей поведінки, навички міжособистісної взаємодії й забезпечення зворотного зв'язку.