

**ТЕМА 5.**  
**НАВЧАЛЬНИЙ ТРЕНІНГ У ПРОЦЕСІ**  
**ВИВЧЕННЯ СПЕЦДИСЦИПЛІН**

▣ д.пед.н., проф. Л.В. Штефан

# ЛІТЕРАТУРА

---

- Інноваційні технології навчання у діяльності інженера-педагога: навчальний посібник для інженерів-педагогів : у 2 ч. / [Коваленко О.Е., Штефан Л.В., Лисенко С.А., та ін.] ; за ред. О.Е. Коваленко, Л. В. Штефан. – Харків: Вид-во ТОВ «Цифрова друкарня №1», 2013. – Ч.1 : Теоретичні основи. – 195 с.
- Інноваційні технології навчання у діяльності інженера-педагога: навчальний посібник для інженерів-педагогів : у 2 ч. / [Коваленко О.Е., Штефан Л.В., Бєлова О.К. та ін.] ; за ред. О.Е. Коваленко, Л.В. Штефан. – Харків: Вид-во ТОВ «Цифрова друкарня №1», 2013. – Ч.2 : Практичні рекомендації. – 156 с.
- П'ятакова Г.П. Сучасні педагогічні технології та методика їх застосування у вищій школі: навч.-метод. посібник / Г.П. П'ятакова, Н. М. Заячківська. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2003. – 55с.

# ЛІТЕРАТУРА

---

- Шевченко О.А. Тренінги професійного становлення молодих педагогів / О.А. Шевченко, І.А. Хозраткулова. – Харків: Вид. група «Основа», 2010. – 112 с. – (Бібліотека журналу «Управління школою»).
- Шматков Є. В. Інноваційні технології навчання [Текст] : навч. Посібник для магістрів спец. 8.000000.5 «Педагогіка вищої школи» та 8.000000.9 «Управління навч. Закладом» / Є. В. Шматков, О. Е. Коваленко ; Укр. Інж. – пед. Академія. – Х. : [б. в.], 2008. – 166 с.
- Штефан Л. В. Інноваційні технології в освіті: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. інж.-пед. спец. / Л. В. Штефан. – Х. : Точка, 2012. – 174 с.



# **ПЛАН ЛЕКЦІЇ**

---

- ▣ **1. Навчальний тренінг: поняття та принципи проведення**
- ▣ **2. Особливості розробки тренінгових занять для спецдисциплін**
- ▣ **3. Проектування навчального тренінгу для спецдисципліни**

---

# **1. НАВЧАЛЬНИЙ ТРЕНІНГ: ПОНЯТТЯ ТА ПРИНЦИПИ ПРОВЕДЕННЯ**



## **Навчальний тренінг**

***інтенсивна форма  
групової роботи, в якій акцент робиться  
не стільки на передачу інформації,  
скільки на отримання особистісного  
досвіду професійної діяльності як однієї  
з умов формування не тільки знань та  
умінь, а й особистісних якостей***



# **ПЕРЕВАГИ НАВЧАЛЬНИХ ТРЕНІНГІВ**

---

- ▣ дають можливість підвищити впевненість у своїх професійних можливостях;**
- ▣ навчають виходу з критичних ситуацій у професійній діяльності із найменшими втратами;**
- ▣ покращують комунікативні якості;**
- ▣ дозволяють вирішувати професійні проблеми в активному режимі;**
- ▣ дають змогу отримати нові знання шляхом активної участі у розв'язанні найважливіших професійних життєвих ситуацій;**
- ▣ розширюють межі уявлень про себе і про світ, дають розуміння своїх дійсних цінностей і цілей, свого місця у професії;**
- ▣ розвивають інноваційний потенціал особистості.**

# ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ

Принцип	Суть принципу
<i>Принцип максимальної активності учасників тренінгу</i>	Передбачає максимальну активність учасників тренінгу. До того ж вони мають можливість брати на себе ризик успіху і провалу при роботі у групі, що позитивно впливає на формування професійних якостей.
<i>Принцип орієнтації на майбутню професійну діяльність</i>	Полягає у розумінні чіткого зв'язку між вправами тренінгу та майбутньою професійною діяльністю тих, хто навчається.
<i>Принцип темпової регуляції тренінгу</i>	Проведення тренінгу вимагає реалізацію різного темпу проведення вправ.
<i>Принцип урахування індивідуальних особливостей учасників тренінгу</i>	Індивідуалізований підхід виступає однією з обов'язкових вимог до організації та проведення тренінгу. На підставі урахування індивідуальних якостей учасників формується склад малих груп для виконання певних вправ тренінгу, підбираються варіанти індивідуальних вправ.

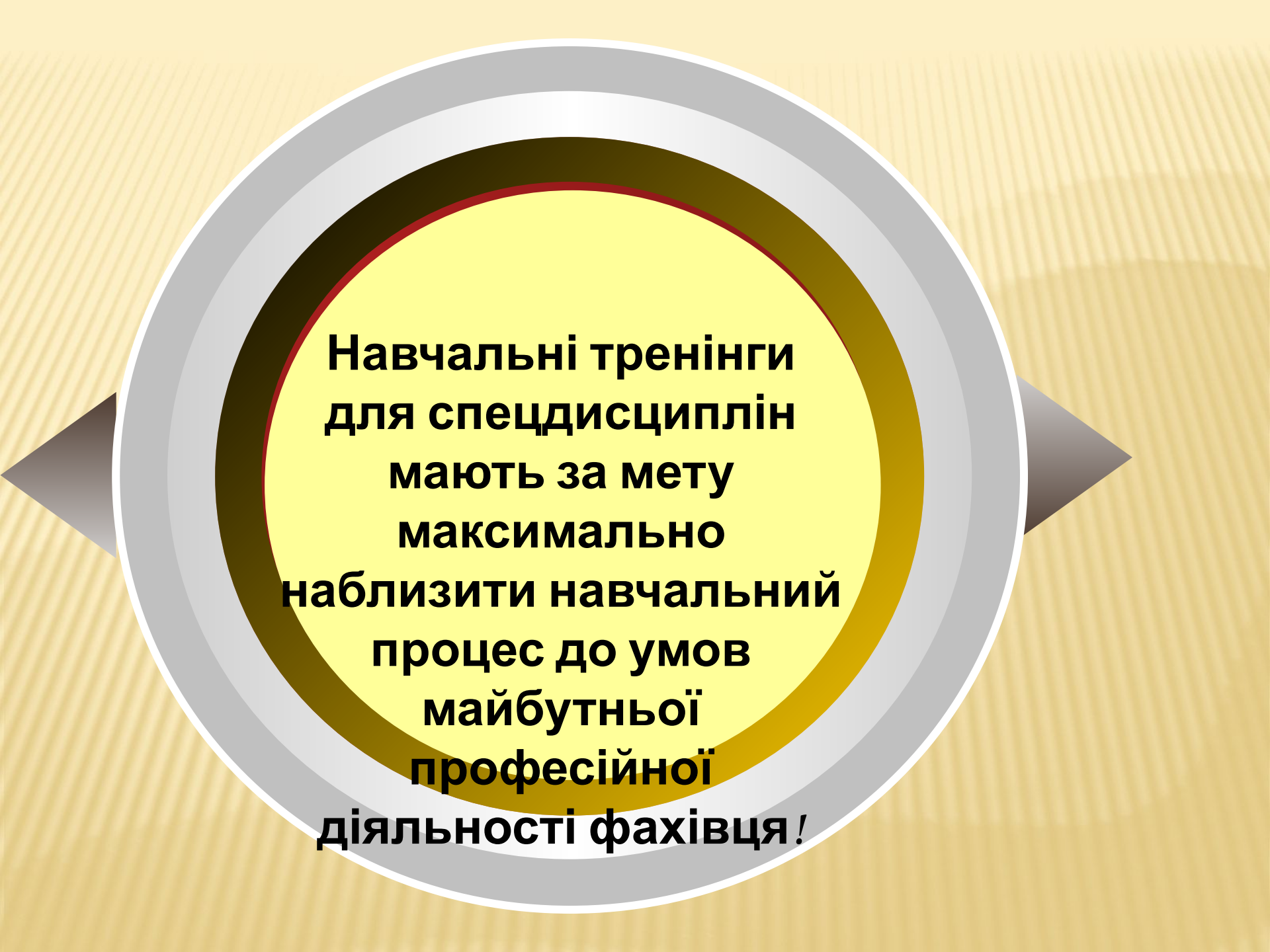


# ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ

Принцип	Суть принципу
<i>Принцип відкритості</i>	Для його реалізації варто створювати таку атмосферу на тренінгу, при якій учасники знаходяться у стані вибору того чи іншого рішення, можуть вільно та відкрито виражати свою незгоду або заперечення
<i>Принцип зворотного зв'язку</i>	Ефективний зворотний зв'язок – принципова відмінність тренінгових занять. Зворотний зв'язок слід стимулювати та заохочувати. У процесі підведення підсумків заняття він повинен стати каналом визначення результативності роботи кожного учасника.
<i>Принцип етапності тренінгу</i>	Учасникам тренінгу необхідно відчувати, що у нього є початок, середина і кінець. У кінці – важливо отримати відчуття завершеності певного, нехай і невеликого за часом, етапу професійного розвитку.

---

## **2. ОСОБЛИВОСТІ РОЗРОБКИ ТРЕНІНГОВИХ ЗАНЯТЬ ДЛЯ СПЕЦДИСЦИПЛІН**



**Навчальні тренінги  
для спецдисциплін  
мають за мету  
максимально  
наблизити навчальний  
процес до умов  
майбутньої  
професійної  
діяльності фахівця!**



**Тренінгова група є вже сформованою і визначеною списком навчальної групи. Як показує практика проведення навчальних тренінгів, оптимальна кількість учасників повинна не перевищувати 20 чоловік**

## ***СПЕЦИФІКА НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ***

**Учасники тренінгу розміщуються по колу. Рівнозначність позицій у розташуванні забезпечує комфортну психологічну атмосферу, де спілкування йде «очі-в-очі» оскільки всі бачать один одного, швидко реагують на мімічні та пантомімічні прояви, що у подальшому забезпечує атмосферу довіри та відкритості.**

**На початку тренінгу необхідно визначитись з правилами його проведення**



# Правила

*набір певних обмежень,  
які обов'язково повинні  
виконуватись усіма  
учасниками тренінгу*

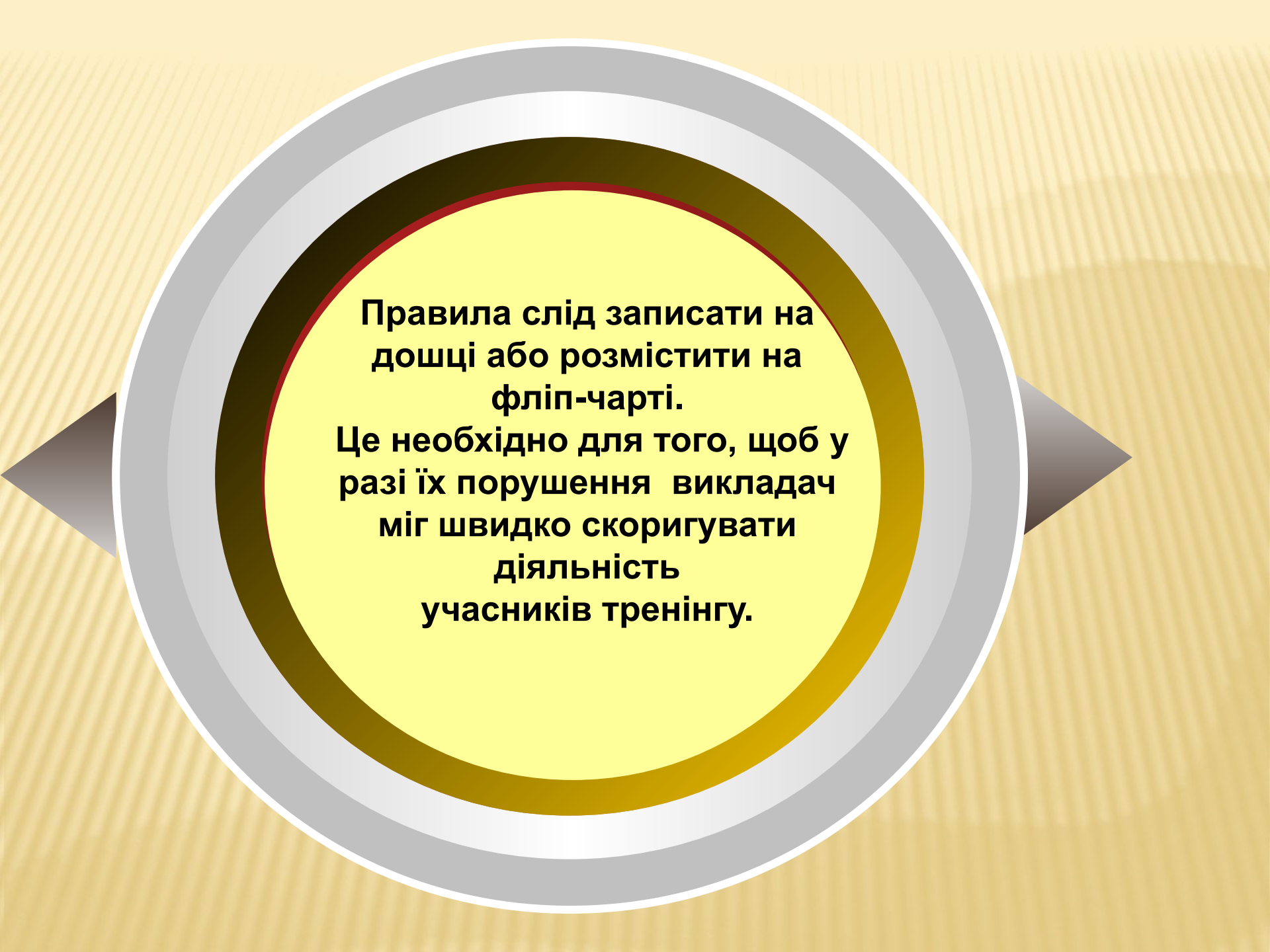
# СУТНІСТЬ ПРАВИЛ ТРЕНІНГОВОЇ РОБОТИ

Правило	Сутність правила
<i>Цінування часу</i>	За будь-якої програми тренінгу завжди існує ліміт часу. Всім учасникам потрібно бути уважними, не відволікатися від теми обговорення, прагнути дотримуватися регламенту, говорити згідно з темою та без відволікань, висловлювати свою думку коротко й чітко.
<i>Ввічливість</i>	Сприяє створенню позитивної атмосфери взаємної поваги, також сприяє збереженню часу. Учасники, поважаючи себе та інших, мають говорити по черзі, не перебивати один одного, пам'ятаючи, що думка кожного цінна і необхідна для поповнення спільної скарбнички групового досвіду.
<i>Позитивність</i>	Учасникам завжди краще висловлювати позитивні ідеї, здійснювати позитивні дії, ніж ініціювати негативні прояви - це непродуктивно і заважає досягненню мети тренінгу.



# СУТНІСТЬ ПРАВИЛ ТРЕНІНГОВОЇ РОБОТИ

Правило	Сутність правила
<i>Говорити від свого імені</i>	Вислови на зразок „Всі так думають” не несуть конкретної інформації, найчастіше не відповідають дійсності, як правило, потребують багато часу для підтвердження чи спростування. Тому їх застосування на тренінгу вважається помилкою. Слід користуватися „Я – висловлюваннями” („Я вважаю”, „Я так думаю”, „На мій погляд тощо”).
<i>Правило добровільної активності</i>	Якщо для виконання якогось завдання тренеру потрібна особлива участь когось із учасників, присутні мають право пропонувати лише свою кандидатуру. Визначення міри власної активності в тренінгу є обов’язковою умовою.
<i>Конфіденційність</i>	Всі учасники зобов’язуються у власних інтересах залишати в своєму колі і не виносити за його межі інформацію особистого характеру, яка може бути оприлюднена учасниками про себе у ході тренінгу.
<i>Правило «Стоп»</i>	Дає можливість будь-якому учаснику не виконати якусь тренінгову дію («пропустити хід») без додаткових пояснень причин цього.



**Правила слід записати на дошці або розмістити на фліп-чарті.**

**Це необхідно для того, щоб у разі їх порушення викладач міг швидко скоригувати діяльність учасників тренінгу.**



**Правила  
тренінгової  
роботи**



**Цінування часу**



**Ввічливість**



**Позитивність**



**Активність**



# ОСОБЛИВОСТІ ТРЕНІНГОВИХ ПРАВИЛ

---

- по формі текст правил необхідно надавати у якомога коротшому формулюванні;
- кожне з правил обов'язково пояснюється перед початком заняття;
- у разі регулярного їх використання у навчальній групі правила просто нагадуються аудиторії;
- добре, коли до розробки правил залучаються самі учасники і додають свої варіанти

---

**Сценарій навчального  
тренінгу для  
спецдисципліни**

**це методична розробка, яка регламентує  
порядок, час та правила діяльності на  
тренінговому занятті, зміст якого імітує  
умови майбутньої професійної діяльності  
фахівця**

# ОРІЄНТОВНА СТРУКТУРА ПЛАНУ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ ДЛЯ СПЕЦДИСЦИПЛІН

№ з/п	Етап тренінгу	Завдання етапу	Рекомендовані вправи	Час
1.	<i>Вступний етап</i>	Доведення до учасників мети тренінгу, яка пов'язана з умовами професійної діяльності фахівця. Створення сприятливого психологічного клімату. Налаштування на вироблення, прийняття засвоєння правил роботи групи.	Розминка. Очікування. Вправи на рефлексію.	15 хв.
2.	<i>Основний етап</i>	Проведення основних вправ з метою досягнення мети тренінгу.	Інтерактивні техніки. Вправи на вирішення професійних ситуацій, оцінку групових процесів.	1 год.
3.	<i>Заключний етап</i>	Підведення підсумків щодо результатів роботи. Оцінка отриманого досвіду.	Вправи на рефлексію	15 хв.



---

**Значною мірою результат  
тренінгової роботи у процесі  
вивчення спецдисциплін  
залежатиме від рефлексивної  
діяльності**

**Рефлексія** (від  
лат. reflexio –  
відображення)

- осмислення людиною власних дій та їх закономірностей;
- діяльність самопізнання, що розкриває специфіку духовного світу людини;
- самоаналіз

# ВПРАВИ НА РЕФЛЕКСІЮ ЗАКЛАДАЮТЬСЯ:

---

1

*на вступному етапі тренінгу, коли до учасників звертаються з питанням: «Що Ви очікуєте від сьогоднішнього тренінгу?»*

2

*на основному етапі тренінгу – під час відповіді на питання: «Ваше відношення до проведеної вправи?»*

3

*на заключному етапі тренінгу, коли дається відповідь на питання: «Чи справились очікування від тренінгу?»*

# АТРИБУТИВНІ КОМПОНЕНТИ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ

№з/п	Елемент атрибутики	Зміст елементу
1.	<i>Тренінгова група</i>	Навчальна група, чисельність якої не перевищує 20 чоловік
2.	<i>Тренінгове коло</i>	Розташування робочих місць учасників тренінгового заняття у формі кола
3.	<i>Приладдя для тренінгу</i>	Засоби, які використовуються для організації взаємодії учасників тренінгу (фліп-чарт, маркери, папір, статичні та динамічні моделі, роздавальний матеріал та інші)
4.	<i>Тренер</i>	Викладач, який пройшов спеціальну підготовку та володіє методикою проведення тренінгових занять
5.	<i>Правила ведення тренінгу</i>	Набір певних обмежень для організації ефективної комунікації під час тренінгу
6.	<i>Сценарій тренінгового заняття</i>	Спеціально попередньо розроблена методична розробка, яка регламентує порядок та зміст тренінгової роботи



---

**Важливого значення  
набувають уміння тренера  
щодо вибору тренінгових  
вправ!**

---

## **3. ПРОЕКТУВАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ ДЛЯ СПЕЦДИСЦИПЛІНИ**

---

**Технологія проектування  
навчального тренінгу**

# ТЕХНОЛОГІЯ ПРОЕКТУВАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ



1.

**Необхідно визначитись з індивідуальними характеристиками учасників тренінгу, скориставшись такими методами дослідження як спостереження, бесіда, психологічні тести. Результати роботи рекомендується систематизувати.**





# ТЕХНОЛОГІЯ ПРОЕКТУВАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ



2.

**Необхідно  
визначитись з  
принципами  
побудови та  
реалізації  
тренінгового заняття  
як такими, що  
визначають  
ідеологічні основи  
його побудови.**

# ПРИНЦИПИ ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ

---

№ з/п	Назва принципу	Зміст принципу	Особливості реалізації принципу при розробці тренінгу
1.			
...			
п			

# ТЕХНОЛОГІЯ ПРОЕКТУВАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ



3.

Для визначення форми та змісту тренінгових вправ рекомендується провести аналіз ОКХ фахівців, підготовкою яких займається майбутній інженер-педагог.

Визначившись із необхідними для даної професії знаннями, вміннями та особистісними якостями, він починає конструювати зміст тренінгових вправ.

Результати цієї роботи бажано систематизувати



# ВИБІР ТРЕНІНГОВИХ ВПРАВ НА ОСНОВІ АНАЛІЗУ ОКХ ФАХІВЦЯ

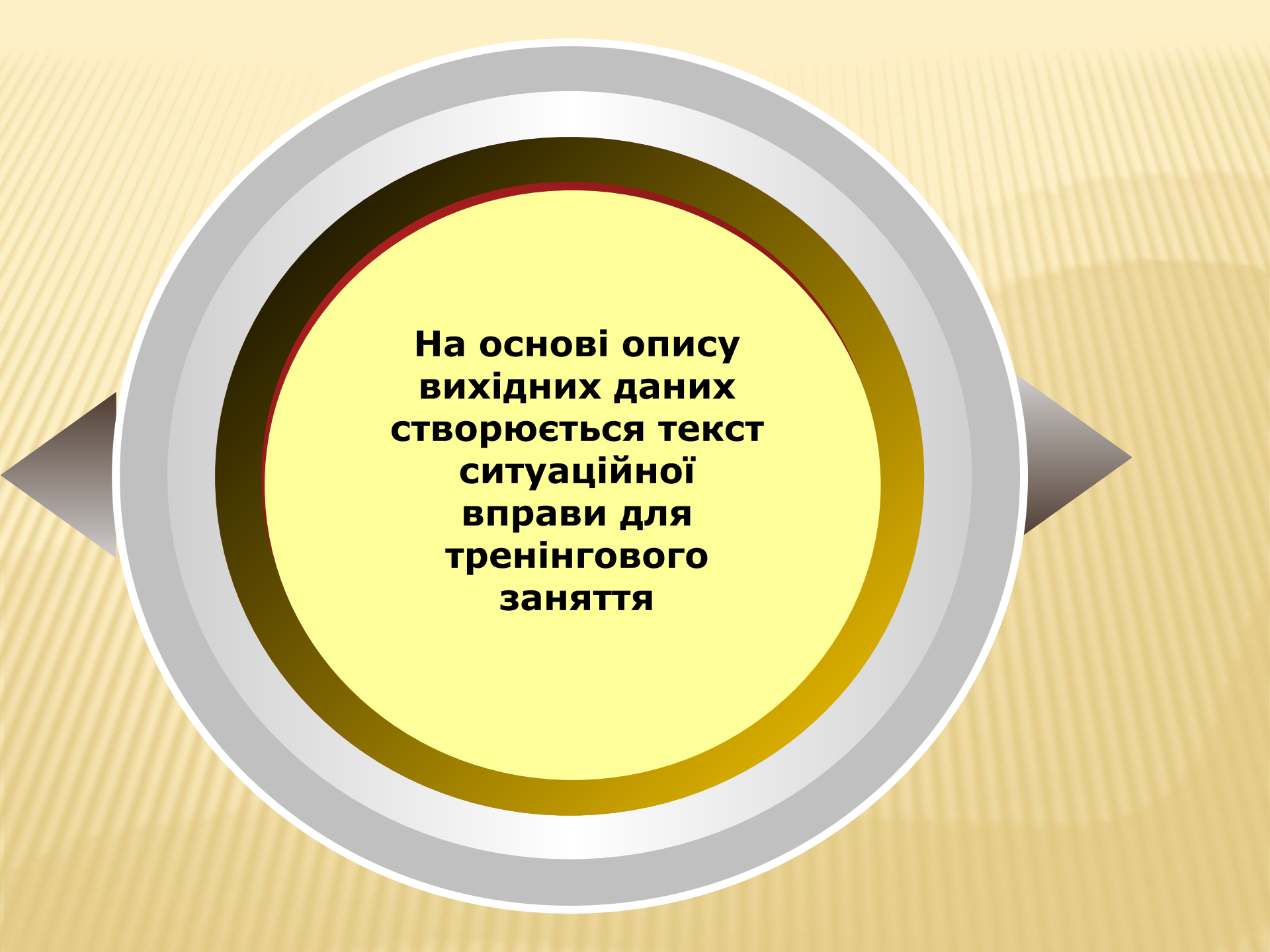
---

Тема заняття	Результати аналізу ОКХ	Тренінгова вправа
	<i>Фахівець повинен знати</i>	
	<i>Фахівець повинен уміти</i>	
	<i>Фахівець повинен мати якості</i>	

**Окрім тренінгових вправ можуть використовуватись і ситуаційні. Вони моделюють реальні технологічні процеси. Для їх розробки необхідно визначити технічний об'єкт, пов'язаний з професійною діяльністю робітника, підготовку якого виконує інженер-педагог та описати його вихідні дані цього об'єкту з точки зору проблем, пов'язаних із його експлуатацією.**

# РОЗРОБКА СИТУАЦІЙНИХ ВПРАВ ДЛЯ ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ

Вихідні дані	Опис вихідних даних
Об'єкт	
Що відбувається з об'єктом?	
Де відбувається (конкретна частина об'єкта) ?	
Коли відбувається (у який момент технологічного процесу чи експлуатації)?	
Проблема (де, коли, що )	
Графічний матеріал (у разі необхідності)	



**На основі опису  
вихідних даних  
створюється текст  
ситуаційної  
вправи для  
тренінгового  
заняття**



# ТЕХНОЛОГІЯ ПРОЕКТУВАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ



4.

**Визначається  
форма організації  
тренінгових вправ  
(індивідуальна,  
парна, групова  
тощо) та  
проводиться підбір  
учасників для їх  
виконання**

# ФОРМА ТРЕНІНГОВИХ ВПРАВ ТА ПІДБІР УЧАСНИКІВ ДЛЯ ЇХ РЕАЛІЗАЦІЇ

Етап тренінгу	Вправи етапу	Форма вправи (індивідуальна групова, парна та інші)	Розподіл учасників для виконання вправ (за номерами згідно списку групи)	Модератор (у разі необхідності)
Вступна частина	Вправа 1 «                    »			
	...			
	Вправа п «                    »			
Основна частина	Вправа 1 «                    »			
	...			
	Вправа п «                    »			
Заключна частина	Вправа 1 «                    »			
	...			
	Вправа п «                    »			

# ТЕХНОЛОГІЯ ПРОЕКТУВАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ



**5.**

**Розробляється  
сценарій  
навчального  
тренінгу, який  
включає три  
етапи**

# ЕТАПИ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ

Етап	Зміст етапу
Вступний	до учасників тренінгу доводиться його мета, формуються правила та визначаються очікування від тренінгової роботи
Основний	передбачає виконання комплексу вправ, пов'язаних як із актуалізацією проблеми, що буде розглядатись під час роботи, так і з пошуком шляхів її вирішення
Заключний	проводиться оцінка результатів тренінгового заняття через аналіз власних очікувань. Саме тут може можливе анкетне опитування. Заключним елементом виступатиме підведення викладачем підсумків тренінгової роботи, які доводяться до відома учасників



# ТЕХНОЛОГІЯ ПРОЕКТУВАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ



**6.**

**У подальшому визначаються  
критерії оцінки тренінгового  
заняття**

# ***КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ***

<b>Етап тренінгу</b>	<b>Вправи етапу</b>	<b>Кількість балів за вправу (від максимуму до мінімуму)</b>
<b>Вступна частина</b>	<b>Вправа 1</b> «                    »	
	<b>Вправа п</b> «                    »	
<b>Основна частина</b>	<b>Вправа 1</b> «                    »	
	<b>Вправа п</b> «                    »	
<b>Заключна частина</b>	<b>Вправа 1</b> «                    »	
	<b>Вправа п</b> «                    »	

# ТЕХНОЛОГІЯ ПРОЕКТУВАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ

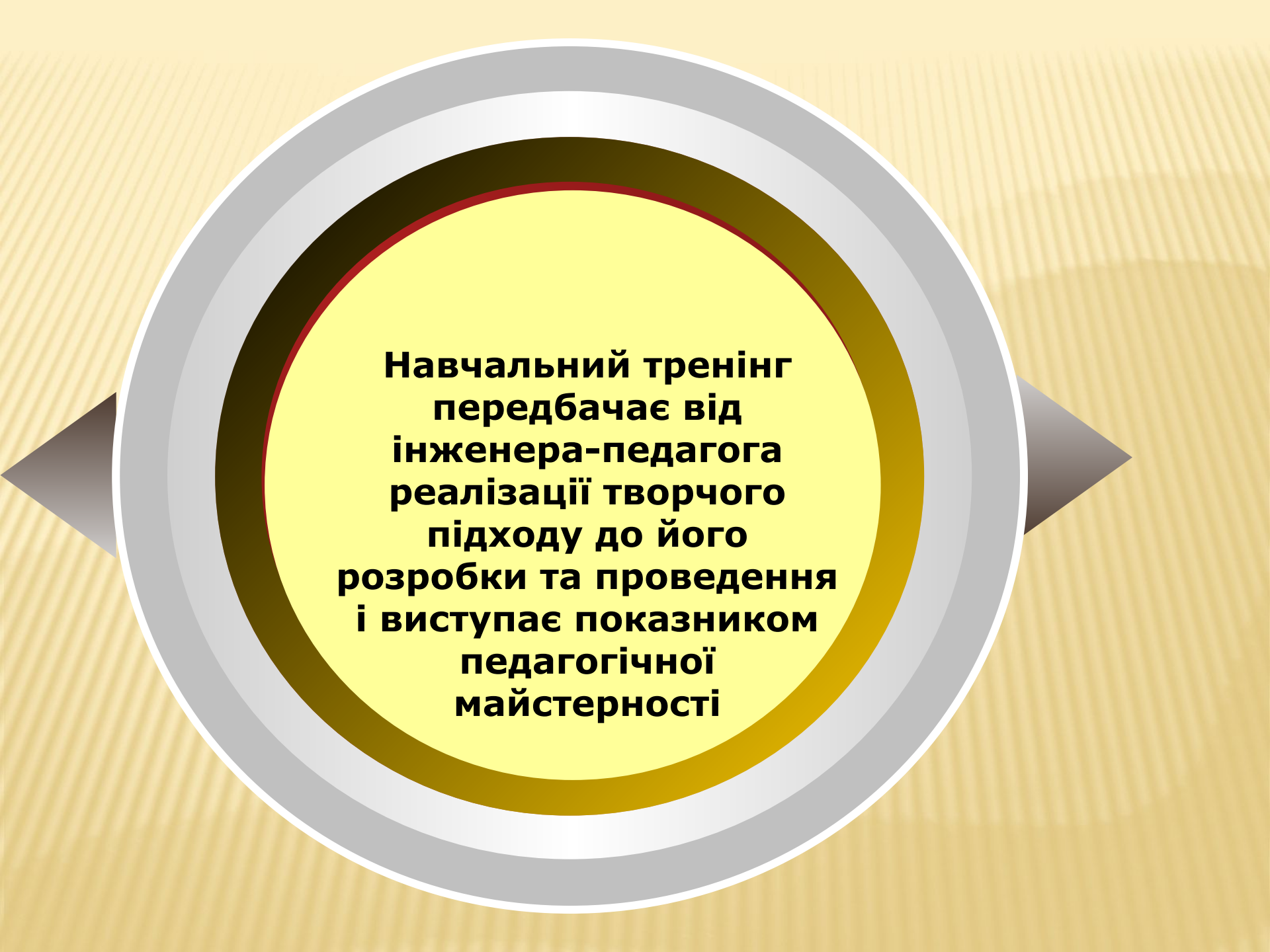


7.

**Розробляється карта оцінки  
роботи кожного учасника  
тренінгу**







**Навчальний тренінг  
передбачає від  
інженера-педагога  
реалізації творчого  
підходу до його  
розробки та проведення  
і виступає показником  
педагогічної  
майстерності**