

ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Кафедра спортивної медицини, здоров'я людини

Хавелко Г.С.

**ТРЕНІНГ. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ**

Лекція з навчальної дисципліни

„Методика навчання основ здоров'я ”

для студентів спеціальності 014.14 Середня освіта (здоров'я людини)

“ЗАТВЕРДЖЕНО”

на засіданні кафедри спортивної  
медицини, здоров'я людини  
„28” серпня 2019 р. Протокол №  
1

Зав.каф \_\_\_\_\_ Шиян О.І.

**Львів 2019**

**Тема. ТРЕНІНГ. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ.**

План

1. Тренінг як активна методика навчання життєвим навичкам
2. Методи.
3. Структура тренінгового заняття
4. Динаміка розвитку тренінгової групи.

## **1. ТРЕНІНГ ЯК АКТИВНА МЕТОДИКА НАВЧАННЯ ЖИТТЄВИМ НАВИЧКАМ**

Тренінг - «запланований процес, призначений поновити навички та знання і перевірити ставлення, ідеї, поведінку з метою їх зміни й оновлення. Він містить широке коло навчальних завдань - від формування технічних навичок (наприклад, користування комп'ютером) до складніших комплексів, що можуть повністю змінити або посилити шкалу оцінок і цінностей». Під час тренінгів постійно використовуються методи активного навчання, оскільки саме завдяки їм з'являються або поновлюються вміння та навички, розвиваються позитивні якості особистості, формується система ставлень до навчання та пізнання, активізується взаємодія між учасниками занять - це система концептуально, логічно, тематично та структурно пов'язаних занять, під час яких широко застосовуються методи активного навчання, а основною методикою яких є формування або оновлення системи ставлень, професійних умінь і навичок, розвиток у педагогів необхідних для здійснення особистісно зорієнтованої освіти якостей. Зауважимо, що тренінгова діяльність, як і будь-яке викладання, складається з таких головних компонентів: підготовки до проведення тренінгу, власне самого тренінгу та постійного фахового самовдосконалення в цій галузі.

Нові методичні форми дозволяють активізувати профілактичний процес, внести значні зміни в просвітницьку й виховну роботу. Серед них особливу роль відіграє соціально-психологічний тренінг (англ. *to regain* — навчати, тренувати).

**Загальна мета тренінгу** — підвищення компетентності в спілкуванні та

набуття життєво необхідних навичок, — може бути конкретизована в таких завданнях:

- набуття знань;
- формування умінь, навичок;
- розвиток установок, що визначають поведінку в спілкуванні;
- корекція й розвиток системи відносин особистості.

Тренінг як форма організації процесу навчання має свої особливості:

- наявність постійної групи учасників;
- дотримання певних принципів групової роботи;
- певні організаційні умови, за яких проходять заняття;
- використання інтерактивних методів роботи;
- використання особистого досвіду та знань учасників.

**Тренінговий процес реалізується в межах шести основних, тісно пов'язаних між собою компонентів:** методи, учасники, тренер, рамкові умови, матеріальне забезпечення, місце.

Кожен елемент тренінгу, кожна тема та заняття, кожний вид роботи мають власну мету, які всі разом спрямовані на реалізацію мети тренінгу в цілому. Тому для педагога-тренера як організатора тренінгу при підготовці та проведенні тренінгових занять важливо чітко усвідомлювати мету заняття в цілому та кожної з його частин. Для цього потрібно ставити та давати відповіді на наступні питання:

1. Що має бути результатом цієї чи іншої роботи?
2. Що має прозвучати обов'язково, чому?
3. Які знання, переконання, усвідомлення та навички мають бути надані та реалізовані учасниками в ході виконання ними того чи іншого виду роботи?

**Учасники.** Цільовою аудиторією тренінгу є підлітки. Кількість учасників групи має бути обмежена 12-16 особами; малі групи, у які об'єднуються учасники для різноманітних обговорень, творчої роботи, не можуть бути більшими ніж 4-5 осіб. Дуже важливо супроводжувати самостійну роботу учасників в малих групах, вони можуть потребувати додаткових пояснень, підтримки, що необхідно також і для збереження рівня зацікавленості учасників

у роботі на тренінгу.

### **Рамкові умови**

Для успішного проведення тренінгового заняття необхідно забезпечити певні організаційні (або рамкові) умови, до них відносяться кількість учасників тренінгу, час та тривалість тренінгу, місце, матеріальне забезпечення тощо. Місцем для проведення тренінгу може бути будь-яке приміщення, у якому можна зручно розташувати: стільці, поставлені по колу (за кількістю учасників тренінгу); столи для роботи учасників у малих групах та розміщення необхідних матеріалів; дошку або фліп-чарт або ж спеціально обладнаний кабінет.

**Тренінговий кабінет** - це спеціально обладнане приміщення (класна кімната) загальноосвітнього навчального закладу зі створеним навчальним середовищем, оснащеним сучасними засобами навчання, шкільним обладнанням згідно з санітарно-гігієнічними нормами і правилами облаштування.

**Основна мета створення** полягає у забезпеченні оптимальних умов для формування життєвих компетентностей учнів у процесі навчання та виховання, для розвитку й виховання особистості школяра з високою культурою здоров'я, здатної формувати свій життєвий досвід на основі моральних цінностей українського народу та людства в цілому.

**Завданням функціонування кабінету** є створення передумов для:

- організації колективного, індивідуального та диференційованого навчання;
- реалізації практично-дійової і творчої складових змісту навчання; <sup>В</sup>

Формування в учнів життєвих компетентностей, зокрема свідомого ставлення до власного здоров'я .

- організації позакласної роботи;
- проведення засідань шкільних методичних об'єднань учителів ; <sup>Н</sup>

індивідуальної підготовки вчителів до занять, що сприяють підвищенню його науково-методичного рівня.

Кабінет тренінгових технологій забезпечує науковий, естетичний, навчальний, методичний, виховний рівні викладання.

Крім того, важливо, щоб у приміщенні було достатньо місця для проведення ігор- руханок та інших рухливих форм роботи. Важливо також урахувати, що на стінах мають закріплюватись плакати та різноманітні напрацювання учасників групи.

**Матеріальне забезпечення.** Для проведення тренінгу необхідно мати: ручки і блокноти або зошити для індивідуальних записів учасників; аркуші паперу форматом А1, А3, А4; роздаткові інформаційні та інші матеріали, дошку або фліп-чарт (спеціальна дошка, на якій кріпляться великі аркуші паперу для записів); маркери або фломастери різних кольорів; кольоровий папір; скотч, кнопки, клей, скріпки; ножиці; бейджі (значки для написання імен учасників); стікери (невеликі аркуші кольорового липкого паперу); папки для роздаткових матеріалів тощо.

**Педагог-тренер.** Він керує процесом тренінгу, надає інформацію й допомагає учасникам систематизувати свої знання та придбати необхідні навички. Успішного педагога-тренера характеризують:

- активна життєва позиція, бажання займатися просвітницькою діяльністю;
- позитивне ставлення до себе та інших;
- досконале володіння матеріалом, що складає зміст тренінг-курсу;
- володіння навичками ефективного спілкування та роботи з групою;
- постійне вдосконалення своїх знань та вмінь.

## **2. МЕТОДИ**

Методи є певними способами досягнення мети педагогічного процесу. У ході тренінгу для дітей використовуються активні та інтерактивні методи навчання: презентація, індивідуальна робота, робота парами, робота в малих групах, робота по колу, рольова гра, обговорення, «мозковий штурм», анкетування, ігри-розминки та ін. Кожний метод передбачає вирішення конкретного завдання, а специфіка його проведення обумовлена метою, змістом, рамковими умовами та віковими особливостями учасників.

Так, «мозковий штурм» використовується, коли потрібно:

- розкрити зміст того чи іншого поняття;
- знайти шляхи вирішення проблемної ситуації;
- з'ясувати, що учасники знають та як ставляться до того чи іншого питання, проблеми, явища тощо.

«Мозковий штурм» — це метод, при якому всі учасники можуть вільно (без критики й оцінювання з боку ведучого та інших учасників) висловлювати будь-які свої думки, навіть абсурдні та фантастичні, щодо поставленого питання або проблеми. При проведенні «мозкового штурму» необхідно:

- чітко сформулювати питання чи проблему;
- записувати всі висловлювання та пропозиції учасників у тому вигляді, у якому вони прозвучали (пересформулювати висловлювання або сформулювати його по-іншому можна тільки за згодою учасника);
- надати можливість висловитися всім бажаючим; -і заохочувати всіх учасників до висловлювання думок та пропозицій.

*Обговорення* — це метод, що передбачає активний обмін думками, враженнями, знаннями та досвідом між усіма учасниками тренінгу. Обговорення проводиться: —і для того щоб узагальнити та підбити підсумки проведеної роботи; -і учасники усвідомили, сформулювали або змінили свої ставлення та переконання щодо обговорюваних питань. *Робота в малих групах* — це метод, що полягає в організації виконання певних завдань групами з кількістю учасників від 3 до 5 осіб. Робота малих груп завершується презентацією колективної роботи й обговоренням її результатів у великій групі. Робота в малих групах використовується:

- і для того щоб кожен учасник мав можливість ефективно засвоїти інформацію, висловити й обговорити свої думки, напрацювати певні навички;
- і організувати взаємодію між учасниками і згуртувати групу; -і підвищити активність учасників.

*Рольова гра* — це метод навчання, яким передбачається, що учасники, виконуючи ролі в заданих уявлюваних ситуаціях, набувають певних знань і відпрацьовують необхідні навички. Рольова гра проводиться:

- для того щоб визначити ставлення учасників до зазначених тем;

- отримати власний досвід у вирішенні певних проблем;
- сформулювати в учасниках свідому власну позицію щодо обговорюваних ситуацій та питань;
- напрацювати навички безпечної відповідальної поведінки.

### **3. СТРУКТУРА ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ**

У загальному вигляді структура тренінгового заняття складається з трьох основних частин: вступної; основної; заключної.

Кожна частина має свої характерні особливості та елементи.

#### *I. Вступна частина складається з таких елементів:*

- Відкриття тренінгу, привітання, знайомство — етап, на якому ведучий коротко вітається з учасниками (якщо це перше заняття) та продовжує знайомство учасників тренінгового заняття,
- Прийняття (повторення) правил роботи групи — етап, у ході якого на першому занятті учасники приймають, а надалі повторюють певні норми поведінки, яких мають дотримуватись під час тренінгового заняття всі його учасники.
- Вступне слово педагога-тренера — етап, у ході якого педагог-тренер повідомляє учасникам про мету й основний зміст тренінгового заняття,
- Очікування — на цьому етапі учасники визначаються щодо своїх очікувань від тренінгового заняття. Важливо, щоб кожний учасник вимовив свої очікування вголос: це дає можливість учасникам усвідомити свої цілі й узяти на себе відповідальність за їх реалізацію. Важливо відмітити, що всі ці етапи (вони мають назву структурних вправ, тому що ніби «утримують» структуру тренінгового заняття) є обов'язковими на кожному занятті й мають проводитися в зазначеній послідовності.

#### *II. Основна частина включає такі етапи:*

**Визначення рівня інформованості та актуалізація проблеми** — на цьому етапі педагог-тренер та учасники з'ясовують рівень знань й інформованості за

темою, що обговорюється; визначають, чому проблема є актуальною й важливою для них і суспільства. Для цього педагог-тренер може ставити групі запитання, проводити «мозкові штурми», використовувати анкети, вікторини,

**Надання інформації** — під час проведення заняття інформація надається на різних етапах і в різних формах. Це можуть бути інформаційні повідомлення ведучого, роздаткові матеріали, результати напрацювань учасників у малих групах тощо.

**Формування практичних навичок** — беручи участь у різноманітних формах роботи в ході тренінгових занять, учасники отримують практичні вміння та навички (комунікативні, прийняття рішень, розв'язання проблем).

*III. До заключної частини тренінгу входить:*

**Підведення підсумків** — на цьому етапі педагог-тренер та учасники обговорюють результати роботи, діляться думками і враженнями, з'ясовують, чи реалізували вони свої очікування, закріплюють отримані знання. Основні висновки заняття можуть бути зафіксовані письмово на плакаті.

Заключна частина, як і вступна, є обов'язковим елементом кожного заняття. Оскільки головною ознакою тренінгу є наявність певних принципів, правил, необхідно звернути на них особливу увагу.

### **Правила групи**

**Правила** — це норми поведінки, про які учасники групи домовляються й за якими живуть під час проведення занять. Правила приймаються всією групою разом із педагогом-тренером на самому початку роботи групи. Вони потрібні для того, щоб кожен учасник:

- міг відверто висловлюватися й виражати свої почуття й погляди;
- не боявся стати об'єктом глузування й критики (позитивність);
- отримував інформацію сам і не заважав отримувати її іншим.

Існує кілька основних правил, що допомагають забезпечити такі умови:

1. Бути позитивними.



2. Бути активними.
3. Говорити тільки за темою.
4. Говорити від свого імені.
5. Не критикувати: кожен має право на власну думку.
6. Говорити те, що думаєте.
7. Говорити коротко й по черзі.
8. Дотримуватися регламенту.

#### **4. ДИНАМІКА РОЗВИТКУ ТРЕНІНГОВОЇ ГРУПИ.**

Група, виступаючи суб'єктом педагогічного процесу, проходить упродовж свого існування певні етапи. Врахування особливостей цього процесу створює умови для ефективної та психологічно безпечної роботи з групою.

##### *1 етап.*

Знайомство. На цьому етапі учасники знайомляться один з одним, із ведучими, визначаються щодо власних очікувань, приймають правила роботи групи.

##### *2 етап.*

Цей етап образно називають «штормом»: кожен член групи визначає своє місце в ній, оцінює свій внесок у результати спільної роботи групи. На цьому етапі визначаються ролі кожного учасника, що проявляється в активності, бажанні бути лідером, демонстрації компетентності, організаторських здібностей тощо. Саме в цей час яскраво виявляється індивідуальність кожного учасника, що, у свою чергу, може призводити до виникнення певних непорозумінь, конфліктів, спаду активності. Педагогу-тренеру важливо не боятися виникнення такої ситуації, зберігати емоційну рівновагу, заохочувати учасників до спілкування, акцентувати увагу на дотриманні правил і зберігати атмосферу доброзичливості.

##### *3 етап.*

Етап унормування та гармонійної співпраці. Учасники вже визначили свої ролі та місце в групі, знають, чого чекати один від одного та від участі в тренінгу взагалі. У стосунках між учасниками переважають довіра,

партнерство, прагнення досягти результатів у спільній праці. Ефективно використовуються можливості й здібності кожного.

### Література

1. Бойченко Т., Колотій Н. Викладання курсу «Основи здоров'я» в загально-освітніх навчальних закладах (Експериментальний навчально-методичний посібник для вчителів). – К. : ДП СМ, УІСД, 2004. – 244 с.
2. Ващенко Л. С., Бойченко Т. Є. Основи здоров'я: Книга для вчителя. – К.: Генеза, ЮНІСЕФ, 2005. – 240 с.
3. Воронцова Т. В., Пономаренко В. С. Основи здоров'я: Вправи для учнів. – К. : Алатон, 2005.
4. Воронцова Т. В., Пономаренко В. С. Основи здоров'я: Посібник для вчителя. – К. : Алатон, 2005.
5. Горяна Л. І. Педагогічні умови організації навчально-виховного процесу курсу «Основи здоров'я» // Основи безпеки життєдіяльності. – 2005. – № 1. – С. 61-63.
6. Єресько О. В. Особливості змісту шкільного предмета «Основи здоров'я» // Безпека життєдіяльності. – 2005. – № 2. – С. 56-59.
7. Холодова Н. О. Порадник учителю основ здоров'я: Методичні рекомендації та орієнтовне планування уроків основ здоров'я (5-9 класи). – Харків: ХОНМІБО, 2008. – 108 с.