

## **ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ С ЭЛЕМЕНТОМ ТРЕНИНГА**

**Елисеев И.А.**

**Бузулукский колледж промышленности и транспорта, г. Бузулук**

Метод обучения – это процесс взаимодействия между учителем и учениками, в результате которого происходит передача и усвоение знаний, умений и навыков, предусмотренных содержанием обучения.

Приём обучения (обучающий приём) - кратковременное взаимодействие между преподавателем и учениками, направленное на передачу и усвоение конкретного знания, умения, навыка.

В современном мире успешность и востребованность является одним из главных показателем уровня становления личности. Чтобы обладать такими качествами необходимо уже со школьных лет прилагать старания и терпения при процессе обучения.

В своем докладе я хочу представить свой практический метод обучения, в котором встречаются несколько приемов воздействия на студентов для закрепления материала на долгое время.

Практические методы обучения основаны на самостоятельной деятельности студентов. Этим методам формируются умения и навыки студентов. К практическим методам относятся: упражнения, лабораторные и практические работы.

Практическое занятие или практические работы - это основной вид учебных занятий, направленный на формирование учебных и профессиональных умений и навыков.

В своей деятельности практических занятий я использую практические работы с объяснением вводного инструктажа и правильностью выполнения работ. Это помогает студентам понять не только как это делается, но и для чего это нужно в жизни.

Например: выполняет студент задание, в котором нужно не только правильно держать инструмент и четко выпотлнять работы, но и проговаривать свои действия в слух, группе, аудитории. Это дает возможность тренировать мыслительную деятельность выполняющему работы, но и развивает речевой аппарат и возможность работы над ошибками.

После того, как он выполнил работу, то группа четко видит и понимает где и в чем была его ошибка, здесь потключается групповой анализ.

После выполнения работ, задаются дополнительные вопросы со стороны студентов и преподавателя:

1. Какова цель выполнения задания?
2. Где могут пригодиться умения и навыки выполнения работ?
3. Какие трудности возникают при выполнении задания?

Тем самым студент уже учиться отвечать на такие вопросы, которые бы сам он хотел задать.

Такой метод я назвал **практический-тренинг**. Так как по мимо основной задачи по выполнению работ, ставиться задача решать по путно возникающие вопросы и ситуации.

Например: при замене прокладки во фланцевом соединении, заклинивается шпилька, т.е помимо основной работы замениит прокладку быстро и качественно, нужно еще вытащить эту шпильку специальным инструментом, который не рассматривался в теме занятия.

Ю.Н. Емельянов определяет тренинг как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности.

Л.А. Петровская рассматривает социально-психологический тренинг «как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностных отношений», «средство развития компетентности в общении», «средство психологического воздействия».

На сегодняшний день не существует общепринятого толкования понятия «тренинг», что приводит к расширенному его пониманию и обозначению этим термином самых разных приемов, форм, способов и средств, используемых в психологической практике.

Термин «тренинг» (от англ.- train, training) имеет ряд значений: обучение, воспитание, тренировка, дрессировка. Подобная многозначность присуща и научным определениям тренинга.

Тренинг также можно охарактеризовать как многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организаций с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека.

Центральное место в истории тренингов занимает Курт Левин. Его теория поля является концептуальным ядром психологии групп. Почти четыре десятка лет назад он предположил, что «обычно легче изменить индивидов, собранных в группу, чем изменить любого из них по отдельности».

Сущностными признаками социально-психологических тренингов выступают:

- групповое обучение участников тренинга, использование потенциала развития человека в групповой динамике с применением механизма межличностных отношений;

- стадийность, обусловленная социально-психологическими закономерностями развития малой группы. Как правило, в процессе любого тренинга можно выделить три основные стадии: начальную, рабочую и конечную;

- комплексное применение совокупности методов групповой работы (ролевых игр, групповых дискуссий, психотехнических упражнений и др.);

- относительно продолжительное по времени проведение тренинговых занятий (как правило, курс составляет не менее 20-60 учебных часов);

- широкая целевая направленность тренингов на развитие, психокоррекцию и психотерапию личности человека, его профессиональных и жизненных умений и качеств;

- в работе тренинговой группы всегда присутствуют два плана, две стороны: содержательная и личностная.

Можно выделить четыре основные причины применять такой метод в практическом обучении студентов:

Во первых жизнь человека-явление социальное. В семье, на работе или в группах, которые формируются по интересам на людей ежедневно действуют такие факторы, как давление партнеров, социальные влияния, конформизм. Эти факторы и выявляются в группой работе, что оказывает соответствующее влияние на взгляды и поведение личности. В конечном результате опыт, приобретенный в специально созданной среде, обычно переносится во внешний мир.

Во вторых потенциальное преимущество группы состоит в возможности получить обратную связь и поддержку от других ее членов, имеющих сходные проблемы или опыт и способных благодаря этому оказать существенную помощь. В процессе происходящих в группе взаимодействий осознается ценность других людей и потребность в них. В дружественной и контролируемой обстановке можно усваивать новые навыки, экспериментировать с новыми стилями поведения и получать опыт «проверки реалий» на специально подобранной группе партнеров. Присутствие равноправных партнеров, а не только одного тренера, создает ощущение комфорта.

В третьих-в группе можно быть не только участников событий, но и зрителем. Наблюдая со стороны за ходом групповых взаимодействий, можно идентифицировать себя с активными участниками и использовать результаты этих наблюдений при оценке собственных эмоций и поступков. Множество обратных связей создает отражение личности сразу во многих ракурсах.

В четвертых, группа может способствовать личностному росту. В группе личность неизбежно становится в положение, вынуждающее ее к самоисследованию и интроспекции. Часто люди знают чего хотят, но чтобы заявить это во всеуслышание, им требуется участие и поддержка. И в группе он получает одобрительную реакцию со стороны других участников, и соответственно повышается уверенность в себе.

Другие преимущества работы с группами являются следствиями особенностей отдельных подходов и теорий.

И в заключении хочется сказать, что результатом такого обучения является развития личности и выявление дополнительных способностей обучающихся студентов.

#### *Список литературы*

1. *Никишенко С.Л. Нефтегазопромысловое оборудование: учебное пособие – Волгоград. Издательство «Ин-Фолио», 2008.-416 с. – ISBN 978-5-903826-02-5.*

1. <http://vaniorolap.narod.ru/theme11.html>

2. [http://www.bm28.ru/biznes-treningi/traditsionnie\\_metodi/](http://www.bm28.ru/biznes-treningi/traditsionnie_metodi/)  
<http://www.distanz.ru/videoLecture/3080/>