

# Тренинг как форма эффективного взаимодействия учителя с родителями в условиях инклюзивного образования



# ОЖИДАНИЯ УЧАСТНИКОВ

- **Мой опыт участника тренингов....**
- **Я хочу приобрести такие знания и компетенции как...**
- **Приобретенные знания и компетенция я реализую в...**

# ПРАВИЛА И НОРМЫ РАБОТЫ ГРУППЫ

## Вопросы для Вас:

- Для чего нужны правила работы группы?
- Почему правила эффективны?
- Какие мы с вами установим правила?



# Принципы взаимодействия и работы педагога с родителями

- принцип априорного уважительного отношения между партнерами по общению или **принцип «презумпции родительской компетенции»** в сочетании с повышением уровня образовательного потенциала семьи
- принцип **мультидисциплинарности** (комплексного подхода) образовательных задач
- принцип **учета субъектности позиции семьи** в обучении, воспитании, социализации каждого ребенка
- принцип **системности, систематичности, непрерывности и последовательности**
- принцип **семейно-ориентированного подхода с центрацией на личности ребенка**
- принцип **индивидуализации форм и методов работы** учителя с учетом родительского запроса, особенностей восприятия ребенка родителями, видения его жизненной перспективы

# Тренинг как форма обучения

- **Тренинг** – это активное, краткосрочное обучение, направленное на формирование определенного умения или поведения, которое будет применяться участниками в жизни.
- **Нужные люди,**  
в нужном месте,  
в нужное время.

# Обучение:

- **Кто? -**

взрослые – особенности обучения - восприятие, зона дискомфорта, особенности обучения взрослых, стили обучения.

- **Что? -**

- цели/задачи, содержание, структура/последовательность

- **Как? -**

стили работы педагога как ведущего тренинг, тренинговые методы и учет этапов обучения. Групповые процессы

## Для эффективного обучения взрослому человеку необходимо:

- ✦ видеть смысл обучения,
- ✦ иметь желание учиться и быть уверенным в собственных возможностях
- ✦ быть убежденным в своевременности, актуальности и необходимости обучения
- ✦ понимать практическую направленность обучения,
- ✦ уметь сочетать то, что изучается, с прошлым, нынешним и будущим опытом
- ✦ закреплять знания самостоятельными практическими действиями
- ✦ учиться под чьим-либо руководством, с чьей-либо помощью в комфортной и спокойной обстановке.

# Информация сохраняется в видео-, аудио- и чувствах-системах:

- **Видео**
- Картинки — Сценки — Образы — Логотипы — Диаграммы — Графики — Схемы — Фотографии — Чертежи
- **Аудио**
- Слова — Музыка — Звуки — Акценты — Разговоры
- **Чувства**
- Эмоции — Движение — Тактильные ощущения — Комфорт/Дискомфорт



# Следует учитывать

- Мозг переходит в режим «автостопа» после 10 минут, если его ничем не простимулировать. Поэтому **мы должны разнообразить информационные средства и использовать многоканальные сообщения.**
- Если сообщение передано один раз, то через год мозг будет помнить лишь 10% информации; если сведения предоставлены шесть раз, объем запоминаемого увеличивается до 90%. Поэтому **мы должны повторять, резюмировать и делать обзоры.**
- Мозг предпочитает закругленные диаграммы; округленные цифры; темные буквы на светлом фоне, цвета.

непосредственное  
восприятие

рефлексивное  
наблюдение

теоретическое  
обобщение

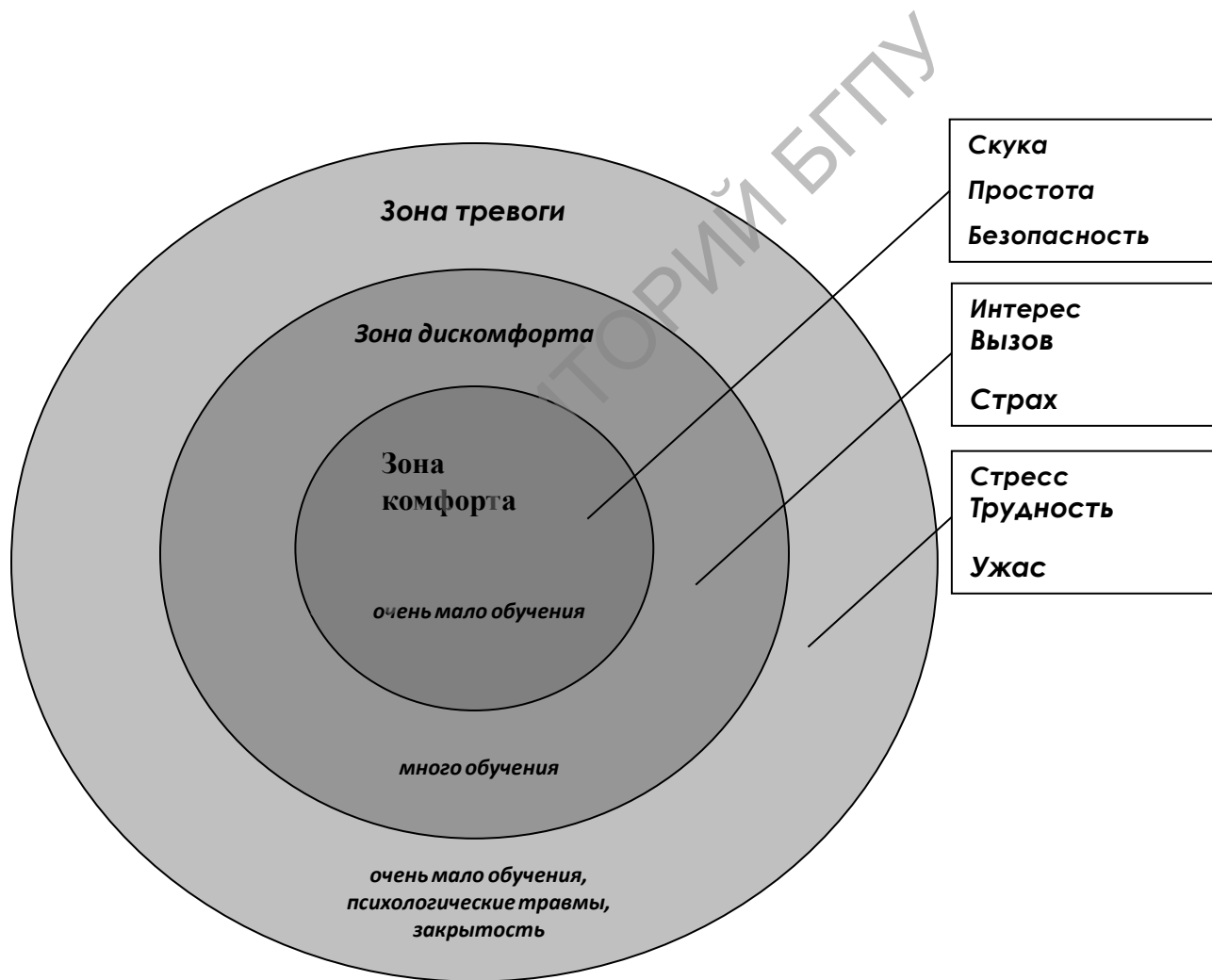
активное применение  
на практике

# Рефлексия (двойной дневник и инструмент развития одного человека и команды)

Пережитое (факты)	Рефлексия (анализ)
Что происходит (произошло)?	Почему это произошло?
Как это произошло?	Можно ли было что-то сделать по-другому?
Кто участвовал в процессе?	Чем могли помочь участники?

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗОН ДИСКОМФОРТА С ЦЕЛЬЮ ОБУЧЕНИЯ

Обучение происходит в том случае, когда участники выходят из «зоны комфорта» и вступают в зону «дискомфорта».



# Что такое тренинговый материал?

Формально запланированный порядок обучающих упражнений, специально разработанный для достижения задач программы.

**ЦЕЛЬ** – ПРИОБРЕТЕНИЕ КОНКРЕТНЫХ ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМЫ СЛУШАТЕЛЯМ В РАБОТЕ

**Задачи** для каждого раздела есть формулировка компетенций.

**Содержание** тренинга – конкретная информация, ценности, навык

**Структура** – порядок каждого раздела, связующие звенья между разделами. последовательность разделов, временные рамки и порядок

# Составление программы тренинга



# Выбор методов

- Что влияет на выбор методов?



- Сочетание методов.
- Роль подвижных упражнений и игр в тренинге.

# ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ РАБОТЫ ТРЕНЕРА

- **Лекция** – это передача информации от специалиста к участникам
- **Работа с текстом** – это самостоятельная обработка участниками литературы с целью последующего обсуждения или использования информации
- **Пример/практика** – это демонстрация самим специалистом или с привлечением помощников какого-либо действия или опыта.
- **Дискуссия** – это открытое обсуждение вопроса.
- **Ролевая игра** – это разыгрывание ситуаций при одной или более заданных ролях.
- **Анализ учебного случая (case-study)** – это анализ участниками конкретной ситуации и предложение возможных решений.



# Разработка и проведение заданий для малых групп

- Что такое малая группа?
- Деление на группы.
- Задание для малых групп.
- Управление временем
- Роль тренера в ходе обсуждения
- Представление задания участниками.
- Оценка работы