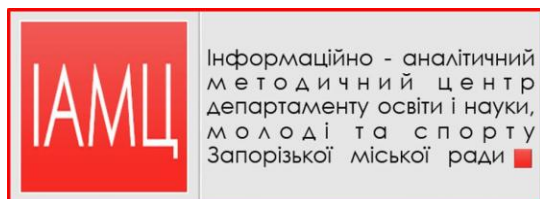


ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ  
ЗАПОРІЗЬКА МІСЬКА РАДА  
ІНФОРМАЦІЙНО - АНАЛІТИЧНИЙ МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР  
ЗАПОРІЗКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЯ ШКОЛА І - ІІІ СТУПЕНІВ  
«ОСНОВА»  
ЗАПОРІЗЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ



# VIII Міська виставка педагогічних технологій

**Номінація:**

"Компетентнісна освіта : специфіка навчальних предметів"

**Секція:**

"Основи здоров'я"

**Тема ПІД:**

"Тренінги на уроках основ здоров'я"

**Автор розробки:**

Лашина Юлія Володимирівна, вчитель біології ЗЗОШ "ОСНОВА";  
кваліфікаційна категорія: "Спеціаліст вищої категорії"

Запоріжжя  
2018

## ЗМІСТ

РОЗДІЛ I. ВСТУП .....	3
1.1.Актуальність теми педагогічного досвіду .....	3
1.2. Етапи, завдання та прогнозований результат створення досвіду .....	4
РОЗДІЛ II.ОБҐРУНТУВАННЯ ТЕМИ ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСВІДУ .....	5
2.1. Теоретична база досвіду .....	5
РОЗДІЛ III. ТЕХНОЛОГІЯ ДОСВІДУ .....	6
ВИСНОВКИ .....	14
ЛІТЕРАТУРА .....	16
ДОДАТОК 1 .....	17

## РОЗДІЛ I. ВСТУП

### 1.1. Актуальність теми педагогічного досвіду

В умовах реформування освіти гостро виникає необхідність удосконалення системи викладання, впровадження в практику загальноосвітніх навчальних закладів заходів, спрямованих на своєчасне забезпечення кожному школяру адекватних умов для його розвитку, формування компетенцій повноцінної особистості та отримання якісної освіти. Велика кількість термінів, перевантаження навчальним матеріалом на певному етапі викликає небажання вчитися, знижується свідоме відношення до оволодіння знаннями, вміннями та навичками. Вчитель повинен зробити все можливе для того, щоб добитися ефективності у роботі всіх учнів на уроці, зробити процес навчання доступним та цікавим для кожної дитини, дати будь-якому школяру (і слабкому, і сильному) відчуття себе у ситуації успіху, щоб діти з бажанням та добрим настроєм йшли на урок.

**Провідна педагогічна ідея досвіду:** ефективним засобом формування пізнавальної активності учнів є педагогічні умови, що розширюють можливості для реалізації компетенцій сучасної особистості.

Тренінг приваблює учасників атмосферою довіри, конфіденційності, ігровим характером, індивідуальною та груповою рефлексією, партнерством учасників тренінгу, постійним зворотнім зв'язком. Велика кількість методичних прийомів на тренінгу (міні-лекції, психогімнастичні вправи, рольові та ділові ігри, групові дискусії, мозковий штурм тощо) характеризує його як форму інтерактивного навчання. Тренінг є актуальним методом роботи, оскільки вся група є активним учасником навчання; у ході тренінгового заняття здійснюється обмін між учасниками знаннями та проблемами, а також спільний пошук оптимальних рішень. Рушійні сили соціального навчання на тренінгу – це власний досвід підлітків; досвід інших учасників; соціального переконання; зворотній психологічний зв'язок; отримання порівняльної інформації зі спостережень за іншими [1, с. 12].

### 1.2. Мета досвіду

#### **Мета:**

Тренінг обов'язково має певну мету. Нею можуть бути:

- корекція поведінки (стилю неефективного спілкування, проявів поведінки, особливостей реагування тощо);
- набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок та умінь;
- опанування нових технологій у професійній сфері;
- зміна погляду на проблему;
- зміна погляду на процес навчання, абизрозуміти, щовінможе давати наснагу та задоволення;
- 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; підвищення здатності учасників до позитивного ставлення до себе та оточуючих; здобуття альтернативної громадянської освіти.

## 1.2. Етапи, завдання та прогнозований результат створення досвіду

Завдання досвіду сформульовані відповідно до етапів його створення, а також – прогнозований певний результат на кожному з етапів (Таблиця 1).

*Таблиця 1. Завдання, етапи та прогнозований результат створення*

*досвіду*

<i>Етап</i>	<i>Завдання</i>
<i>1. Діагностичний (2016 – 2017н.р., I семестр) Визначення структури урочної діяльності з основ здоров'я в контексті теми досвіду</i>	Визначення рівня якості знань, психологічні потреби учнів
<i>2. Організаційно-прогностичний (2016-2017н.р., II семестр)</i>	Здійснити узагальнюваний аналіз літературних джерел, веб-ресурсів у контексті теми досвіду. Розробити дидактичні матеріали, зміст яких спрямовує педагогічні дії на активізацію пізнавальної діяльності.
<i>3. Пошуково-практичний (2017-2018н.р.)</i>	Експериментально перевірити розробки в контексті даної теми
<i>4. Формувально-узагальнюючий (2018-2019н.р.)</i>	Здійснити редакційне оформлення матеріалів досвіду. Сформулювати висновки. Оприлюднити матеріали досвіду.

## РОЗДІЛ II. ОБҐРУНТУВАННЯ ТЕМИ ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСВІДУ

### 2.1. Теоретична база досвіду

У зарубіжній та вітчизняній літературі поняття «тренінг» використовується найчастіше у двох значеннях: вузькому та широкому [2, с.34]. У вузькому розумінні тренінг визначається як специфічна – освітня – форма групової роботи. Р. Баклі та Дж. Кейпл визначають тренінг як сплановані та систематичні зусилля, щодо модифікації чи розвитку знань, умінь, установок людини засобами навчання, аби добитись ефективного виконання одного чи декількох видів діяльності. Крім того, спеціалісти додають, що тренінг спрямований на те, щоб дати людині можливість отримати знання і навички, які необхідні для виконання конкретного завдання чи роботи. У широкому ж розумінні поняття «тренінг» застосовується до всіх форм і напрямків групової роботи ( комунікативний тренінг , тренінг вирішення конфліктів, тощо) [2, с.48]. Аналіз наукових джерел із досліджуваної проблеми, дозволяє стверджувати, що теоретичну основу тренінгу складають запозичені практично орієнтовані теорії навчання дорослих. На думку автора теорії поетапного формування розумових дій П. Гальперіна та його послідовників М. Нечаєва, А. Подольського, Б. Бадмаєва, Н. Талізінної та ін., мета навчання – надати людині вміння діяти, тобто формувати практичні навички, а знання повинні бути засобом навчання діяти. Основними поняттями даної теорії є схема «орієнтувальної основи дій» (ООД) та «розумові дії» [4, с.35]. Поява схеми «орієнтувальної основи дій» зумовлена важливим твердженням про те, що для цільового формування практичних вмінь, учаснику процесу навчання необхідно надати достатньо можливостей для правильного виконання дій , певні орієнтири, спираючись на які, людина, яка тільки починає процес навчання, могла б одразу, без додаткових знань, без заучування, механічного запам'ятовування, безпомилково діяти у практичному плані. Розумові ж дії – це таке перетворення зовнішніх дій, чи такі знання про зовнішній світ, які надійно і практично засвоєні і можуть використовуватись для вирішення завдань пізнавального, емоційного і поведінкового характеру. У випадку коли розумові дії сформовані, то учасник навчального процесу засвоїв знання і вміє їх творчо використовувати у практичній діяльності. Основна ідея теорії діяльнісного навчання полягає у тому, що навчання відбувається шляхом вирішення реальних проблем у життєвих умовах. Головна особливість практичної реалізації теорії полягає у розвитку відповідальності учасників за процес свого навчання [3, с.76]. Необхідно зауважити, що неоднозначність теоретичних засад призводить до широкого тлумачення самого поняття тренінгу у сучасній педагогічній практиці. Петровська трактує тренінг «як засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, навичок та досвіду в галузі міжособистісного спілкування». Ю. Ємельянов визначає тренінг як групу методів розвитку здібностей до навчання та оволодіння складними видами діяльності. А. Ситников дає таке визначення тренінгу: тренінги (навчальні ігри) є синтетичною антропотехнікою, яка поєднує в собі навчальну та ігрову діяльність, що відбувається в умовах моделювання різноманітних ігрових ситуацій . Л. Г. Ковальов відносить тренінг до методів активного соціально-психологічного навчання через комплекс завдань соціально-дидактичного спрямування [2, с.24] .

### РОЗДІЛ III. ТЕХНОЛОГІЯ ДОСВІДУ

*Слово "тренінг" означає "навчати, тренувати, дресирувати", що походить від англійського "totrain".*

Тренінг - це одночасно:

- ефективне спілкування;
- ефективна форма опанування знань;
- цікавий процес пізнання себе та інших;
- інструмент для формування умінь і навичок;
- форма розширення досвіду.

Під час тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває перед групою безліч варіантів розвитку та розв'язання проблеми, заради якої вона зібралася.

Тренінг і традиційні форми навчання мають суттєві відмінності. Традиційне навчання більш орієнтоване на правильну відповідь, і за своєю суттю є формою передачі інформації та засвоєння знань. А тренінг, в першу чергу, орієнтований на пошук відповідей. На відміну від традиційних тренінгові форми навчання повністю охоплюють весь потенціал людини: рівень та обсяг її компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо. Звичайно, традиційна форма передачі знань не є сама по собі чимось негативним, проте у світі швидких змін і безперервного старіння знань традиційна форма навчання має звужені рамки застосування. Як правило, учасники в захваті від тренінгових методів, тому що ці методи роблять процес навчання цікавим, не обтяжливим[2, с.13].

Тренінг має свої «аксесуари». До них відносять:

- спеціально обладнане приміщення та приладдя для тренінгу (фліпчарт, маркери тощо);
- правила роботи;
- атмосфера взаємодії та спілкування;
- інтерактивні методи навчання;
- структура тренінгового заняття;
- тренінгова група;
- тренінгове коло;
- тренер;
- оцінювання ефективності тренінгу.

Тренінгові заняття можуть бути тривати від 1,5 до 3 годин, а також до декількох днів поспіль. За тривалістю найбільш удаюю формою групової роботи є марафон, тобто проведення занять тривалістю 6-8 годин щоденно протягом кількох днів. За такої

форми роботи передбачається велика обідня перерва (не менше години) та дві перерви по 15-20 хвилин через кожні 1,5-2 години роботи. Під час коротких перерв учасникам доцільно запропонувати напої (чай, каву, воду, соки тощо), можна й легку їжу (бутерброди, цукерки, печиво тощо). Вважається, що такої тривалості перерви достатньо для відновлення сил учасників.

Робочі місця для учасників у приміщенні можуть бути розташовані по-різному, але доцільно уникати «аудиторного» та «шкільного» стилів. Добре, коли стільці для учасників розташовуються півколом - це сприяє створенню неформальної атмосфери, забезпечує можливість кожному бачити всіх учасників тренінгу, підкреслює рівнозначність позицій усіх учасників. Це сприяє створенню атмосфери відкритості, розвитку довіри, уваги та інтересу учасників одного до одного.

Тренінгова група - це спеціально створена група, учасники якої за сприяння ведучого (тренера) включаються в інтенсивне спілкування, спрямоване на досягнення визначеної мети та вирішення поставлених завдань[6, с.18]. Тренінгова група зазвичай включає 15-20 осіб. Така кількість людей дозволяє оптимально використати час та ефективно навчати людей.

Тренінг проводить тренер (ведучий), котрий спілкується з учасниками «на рівних», є таким самим учасником тренінгової групи, як і всі інші учасники. Але одночасно він є й каталізатором усіх процесів, що відбуваються в групі на шляху до досягнення визначеної мети тренінгу (для цього він повинен розуміти настрій кожного учасника). Тренер відрізняється від інших учасників тим, що:

- володіє інформацією щодо означеної теми;
- знає методiku проведення тренінгових занять;
- уміє працювати з аудиторією й володіє методикою навчання дорослих і дітей;
- володіє навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблеми тощо);
- постійно підвищує свій тренерський потенціал;
- знає методи оцінювання результатів тренінгу та вміє їх застосовувати;
- знає про відстрочені результати впливу тренінгу, як очікувані, так і неочікувані.

Для створення комфортної роботи групи обов'язкові правила, про які повідомляється на початку заняття - це правила, яких має дотримуватися кожний учасник (Додаток 1). Основні з них: не запізнюватися та цінувати час; увічливість; позитивність; розмова від свого імені; добровільність; конфіденційність; «піднята рука»; зворотний зв'язок тощо. Правила приймаються на початку тренінгу всіма учасниками групи і потрібні для того, щоб:

- працювати в комфортних умовах;
- отримувати інформацію самому й не заважати отримувати інформацію іншим у зручний для кожного спосіб;
- відверто, без побоювань висловлювати свої думки;

- дозволити собі спонтанні, попередньо не зважені вислови, що наблизитиме тренінг до реального життя;
- бути впевненим, що надану ним інформацію використають тільки в інтересах учасників.

У тренінгу широко використовуються методи, спрямовані на стимуляцію взаємодії учасників. Усі вони об'єднуються під назвою «інтерактивні технології» і забезпечують взаємодію учасників тренінгу.

інтер (лат. inter) - префікс, що означає перебування поміж чимось, кимось;

актив (лат. actus) - приводжу в рух;

інтерактивний - рух, що відбувається між об'єктами: зовнішніми - між окремими людьми, внутрішніми - рух, активність, яка відбувається в самій людині і яка призводить до змін її поглядів, думок, поведінки тощо.

Проведення тренінгу відбувається за певною структурою. Також необхідно обов'язково скласти план тренінгу. План може мати різні форми (таблиця, перелік послідовних дій, схема тощо). Це не означає, що тренінг пройде повністю так, як було заплановано, але план допоможе тренеру дотримуватися основних питань, які мають бути опрацьовані в ході роботи групи, інакше неможливо досягти поставленої мети тренінгу. Під час тренінгу неодмінно виникає багато побічних тем для обговорення, і кожна з них виявляється більш чи менш привабливою для учасників. Таким чином завчасно складений план допоможе дотримуватися обраної теми, досягти поставленої мети.

### **Процес та зміст тренінгу**

Процес тренінгу - це те, як взаємодіють учасники тренінгу під час навчання, яку атмосферу створюють, які ролі відіграють, як впливають один на одного. Зміст тренінгу - це тематика (ідеї, питання, закономірності явищ), що вивчається під час роботи.

### **Форми та методи тренінгу**

Сприйняття інформації відбувається у людей по-різному: дехто краще засвоює матеріал, коли читає його, дехто - коли слухає, а дехто - у процесі практичних занять. Тренер, який подає матеріали в різний спосіб, може забезпечити потреби аудиторії й закріпити вивчене.

Обираючи метод викладання, слід урахувати: рівень знань учасників з даної теми; ресурси, якими навчальними засобами підкріпити матеріал, що викладається; розміри групи (інтерактивні форми ефективніші за меншої кількості учасників); умови приміщення (фіксоване розташування робочих місць ускладнює пересування й зміну конфігурації).

**Способи формування групи.** Існує два способи формування груп - для роботи у складі цілої групи та для роботи у складі малих груп.

**Робота у складі всієї групи.** Заняття у складі групи передбачає, що всі учасники сидять разом, а їхня увага зосереджена на лідері групи. Такий вид роботи, як правило, застосовується:

- під час початкового привітання та вступної частини щоденних занять;
- коли треба вислухати одного або декількох промовців, зокрема під час читання лекції або проведення колективної презентації перед аудиторією;



- під час обміну результатами роботи, виконаної у складі малих груп;
- наприкінці тренінгу для підбиття підсумків і завершення заняття.

Переваги групової роботи полягають у тому, що з інформацією та досвідом можуть ознайомитися всі члени групи. Важливо, що деякі учасники не можуть відразу брати активну участь у навчанні, відчувають обмеження можливостей засвоєння матеріалу, їм легше адаптуватися до умов тренінгу у великій групі. Крім того, існує можливість легко давати інструкції одразу всім учасникам..

**Робота в малих групах.** Навідміну від занять у складі всієї групи, коли люди є переважно пасивними одержувачами інформації, заняття в малих групах передбачає активність учасників, їхню жваву взаємодію одного з одним, вироблення ними власних ідей та виявлення творчості в інших формах. У процесі роботи у складі малих груп доцільно мати двох тренерів: вони зможуть приділити більше часу, допомагаючи кожній групі, і вносять у процес різні особисті якості та досвід, збагачуючи матеріал, який викладають.

Метод малих груп зручний у застосуванні, коли учасникам потрібно:

- познайомитися один з одним;
- переглянути матеріал, представлений на лекції;
- розв'язати завдання, запропоновані тренером;
- спланувати, як представити інформацію іншим групам у формі рольової гри;
- відпочити, навчитися взаємодіяти, адаптуватися серед незнайомих людей.

Існує чимало способів організації малих груп, кількість людей у яких, зазвичай, коливається від двох до восьми. Якщо кількість членів перевищує вісім, їм стає важко всім одночасно брати участь у роботі і, відповідно, легше виключитися з неї - при цьому група, як правило, розпадається на підгрупи. Спосіб формування груп залежатиме від виду роботи, якою вони мають займатися.

**Пари.** Завдання, призначені для пар, необхідно добирати дуже ретельно. Вони мають бути короткими, щоб учасники не могли зайти у глухий кут, якщо пари не спрацюються. Попарно зручно працювати:

- під час виконання вступних ознайомлювальних вправ;
- під час навчання один одного, коли один учасник, який уже володіє певними навичками, навчає іншого;
- коли люди на основі особистих симпатій обирають собі пару для вирішення таких завдань тренера, які зручніше виконувати вдвох, наприклад, для участі у вправах, де треба виконувати дві різні ролі тощо.

**Трійки.** Малі групи ускладні трьох осіб особливо корисні, коли треба, щоб двоє людей взаємодіяли між собою, а один спостерігав за ними і робив зауваження. Члени малої групи з трьох осіб розподіляють між собою ролі оратора, слухача та спостерігача. У такій трійці оратор розповідає задану тему, слухач реагує на промову згідно з тренерським завданням, а спостерігач не бере участі в розмові. Він лише спостерігає та записує свої зауваження («погляд збоку»), а наприкінці вправи коментує враження від почутого. Взаємодія промовець-слухач триває, як правило, від 5 до 10-и хвилин. Спостерігач коментує протягом близько 5-и хвилин. Зазвичай у таких вправах члени

трійки по черзі міняються ролями в певному порядку, щоб кожний з них побував у всіх трьох ролях.

**Міні-лекції.** Міні-лекції відрізняються меншою тривалістю. Зазвичай міні-лекції не перебільшують 10-15 хвилин і використовуються для того, щоб стисло донести нову інформацію до багатьох людей одночасно; розповісти, як виконувати певні дії, що їх згодом опановуватимуть самі учасники в ході практичних вправ; підсумувати результати роботи малих груп для всієї аудиторії.

Міні-лекції часто застосовуються як частини цілісної теми, яку не бажано викладати повноформатною лекцією, аби не втомлювати аудиторію. Тоді інформація надається по черзі кількома окремими сегментами (міні-лекціями), між якими застосовуються інші форми й методи навчання: періоди запитань - відповідей, вправи на перевірку засвоєння матеріалу, рухавки, робота в складі малих груп тощо.

**Аналіз ситуації.** Ситуаційна вправа - це реальна ситуація, представлена групі для аналізу. Вона може бути запозичена з досвіду життя тренера, колег, з літературних описів, свідчень очевидців. За допомогою цього методу можна проводити аналіз реальних ситуацій, визначати в них ключові проблемні питання, формулювати ідеї щодо можливого розв'язання таких ситуацій.

**Аналіз критичних випадків.** Це метод докладного розгляду якоїсь однієї події з метою усвідомлення досвіду, формулювання висновків та планування дій, які можуть дати позитивні зміни в майбутньому. Для такого аналізу учасники повинні мати певні базові знання за темою обговорення, аби легко наводити приклади і формулювати ідеї під час виконання вправи. Темі для обговорення може запропонувати тренер або сама група в процесі мозкового штурму.

**Презентації.** На відміну від лекцій, які дають знання з багатьох аспектів певної теми, їх взаємозв'язку з метою створення цілісного, теоретично обґрунтованого погляду на певне явище, презентації спрямовані на надання нових результатів, нової інформації з конкретного, досить вузького, практичного аспекту теми, яка є предметом навчання. Успішна презентація вимагає від того, хто її проводить:

- заздалегідь потренуватися у проведенні презентації, аби виглядати й почувати себе впевнено;
- заздалегідь організувати всі необхідні умови для проведення презентації (підготувати робоче місце, засоби наочності - плакати, слайди, демонстраційну апаратуру тощо);
- у ході роботи періодично запитувати аудиторію щодо зрозумілості нової інформації, підтримувати постійний зворотний зв'язок;
- виявляти гнучкість, бути готовим до непередбачуваних обставин, адже презентована нова інформація для когось може виявитися такою, що заперечує його усталеним поглядам.

**Колективні презентації.** Це така форма представлення матеріалу, коли кілька (троє або більше) осіб разом (по черзі) повідомляють інформацію аудиторії. Згідно із вказівками ведучого, який регулює черговість виступів, кожний презентуючий робить доповідь певної тривалості (зазвичай до 15-20 хвилин). Як правило, кожне повідомлення присвячене якомусь одному з кількох аспектів (вимірів, поглядів) однієї теми.

Здебільшого наприкінці колективних презентацій передбачаються запитання аудиторії кожному доповідачеві.

**«Мозковий штурм».** Цей метод тренінгового навчання застосовується як для обговорення всією групою учасників, так і в малих групах. Його мета - сформулювати якомога більше ідей на задану тему. «Мозковий штурм» проводиться у два етапи: на першому етапі формулюють ідеї, на наступному їх оцінюють. Найчастіше використовується велика шкільна дошка або аркуші фліп-чартного паперу, де один з учасників (або помічник тренера) записує ідеї так, щоб усі могли їх бачити. Це стимулює мислення і зручно для відбору кращих ідей у ході оцінювання на другому етапі.

Часто буває корисно для формулювання ідей розподілити учасників по малих групах, а згодом об'єднати їх для подальшого обговорення й оцінювання у складі всієї групи. Для ефективного мозкового штурму корисно також виокремити два типи ідей, запропонованих учасниками, - таких, що здаються, на перший погляд, найбільш імовірними для реалізації, та навпаки - найнеймовірнішими. Такий розподіл може бути продуктивно використаний для початку обговорення та оцінювання ідей. Використання найнеймовірніших відповідей спонукає людей розглядати питання з різних точок зору, запроваджувати нестандартний підхід та враховувати оригінальні погляди.

Стимулювати вироблення ідей можна і в інший спосіб: записати кілька різних, але взаємопов'язаних питань з теми обговорення на окремих аркушах фліп-чартного паперу (або на папері плакатного формату) і розвісити їх на стінах аудиторії. Тоді учасники, пересуваючись по колу між цими аркушами, записують на них свої ідеї.

**Рольова гра.** Це ефективна навчальна методика, яка має бути добре продумана й організована, щоб забезпечити позитивний вплив.

За допомогою рольової гри можна:

- набути досвіду використання певних навичок в ігровій ситуації;
- проаналізувати альтернативні способи дій, ідеї, запропоновані для виконання завдання гри, зміни ситуації на краще;
- відпрацювати на практиці певні види поведінки в безпечному середовищі перед тим, як розпочати їх застосування 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.

Рольові ігри, як і багато інших ігор та тренінгових вправ, належать до інтерактивних методів навчання. Інтерактивне навчання передбачає використання різних видів активності учасників тренінгу: фізичної (рухова активність); соціальної (активність у соціальному оточенні-комунікація, взаємодія, взаємосприйняття); змістовної стосовно тематики тренінгу. Відповідно до того, яка активність домінує у грі, таке завдання й вирішуватиме у тренінгу гра, вправи. Наприклад, якщо застосовуватимуться фізичні вправи, які не пов'язані зі змістом тренінгу, то вони виконуватимуть роль розминки, слугуватимуть засобом пожвавлення групи.

Що потрібно знати, щоби провести гру. Для успішної роботи тренеру слід мати власний «тренерський портфель», бути добре ознайомленим із різними іграми (знати мету гри та її належність до відповідного класу інтерактивних методів), уміти проводити гру відповідно до вимог до ведучого тренінгу.

## **Структура тренінгу**

### **I. Вступна частина.**

#### **1.Знайомство ( Додаток 2,3).**

Мета: сприяти знайомству учасників, створення комфортної атмосфери для подальшої роботи.

#### **2. Очікування**

Мета: сформувати свої висловлювання про очікування від уроку тренінгу, що намагається дізнатися та навчитися.

#### **3. Створення або повторення правил роботи на уроці, роботи в групі.**

Мета: забезпечення комфортної атмосфери для навчання.

### **II. Основна частина.**

1.Теоретична частина (бесіда,міні - лекція, «мозковий шторм» , диспут, презентація, дебати)

Говорити треба простою і зрозумілою мовою, недовго. Важливо не перетворювати викладений матеріал на лекцію, а намагатись залучати всіх членів групи до обговорення основних моментів запропонованої теорії. Невелика за обсягом теоретична інформація дає змогу учасникам сформувати певну структуру, в яку вони закладатимуть свої ідеї, узагальнуватимуть свій досвід.

2.Практична частина (робота в парах, робота в трійках, робота в групах, тестування)

Дає змогу всім учасникам діяти, практикувати навички співробітництва, міжособистісного спілкування, обмін інформацією.

### **III. Заключна частина.**

#### **1.Рефлексія(обговорення). Підведення підсумків**

Мета:забезпечити зворотній зв'язок щодо основних моментів вивченого матеріалу. Зворотній зв'язок з очікуванням.

Завершення тренінгу. Розвантаження ( зняття напруги).

#### ***Вправа «Прощання»***

**Мета:** залишити в пам'яті учасників тренінгу позитивні емоції стосовно сприйняття інформації і тим самим сформувані бажання участі у наступних тренінгах. Наприклад, учасники мають покласти руки одне одному на плечі і тричі сказати:

**«Ми - молодці!»**

**Переваги та небезпеки інтернативних ігор.** Усі переваги містяться в самій грі, усі ризики пов'язані з недоречністю застосування певної гри до конкретної тренінгової ситуації (помилки вибору методу) або неправильного проведення

обраної гри. Тобто небезпека інтерактивних ігор пов'язана лише з некомпетентністю тренера.

Таким чином, 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 бажаних змін.

## ВИСНОВКИ

Результати свідчать про те, що діяльність з формування стійких навичок та знань на основі інтенсифікації дозволила досягти певних результатів:

1. У більшості учнів сформувалось позитивне відношення до вивчення основ здоров'я;

2. Більш ефективно формуються навички творчого підходу до вирішення навчальних задач, вдосконалюється усне мовлення;

3. Діти стали почуватися себе успішними та впевненими, зріс ступінь їхнього психологічного комфорту на уроках.

4. Опитування дітей свідчить про те, що переважна більшість (88%) обирає нетрадиційні форми навчання (Рисунок 3.1).

5. Успішність зросла (Рисунок 3.2).

### Анкетування «Мій вибір»



Рисунок 3.1

### Рівні навчальних досягнень учнів 6-9 класів з основ здоров'я

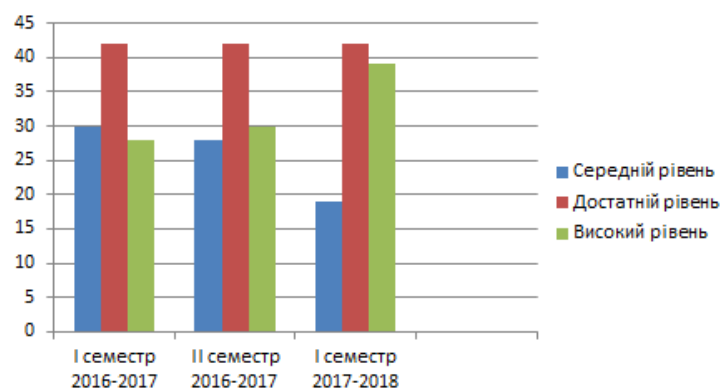


Рисунок 3.2.

### Репрезентація досвіду:

1. <https://biolodiyaosnova.jimdo.com>
2. <http://metodportal.com/sertif/reestr-e?nid=&uid=%D0%9B%D0%B0%D1%88%D0%B8%D0%BD%D0%B0+%D0%AE%D0%BB%D1%96%D1%8F+%D0%92%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BC%D0%B8%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B0>

Теги: тренінг, здоров'язберігаючі технології, педагогічні умови, валеологія.

## ЛІТЕРАТУРА

1. **Адамчук Н. Д.** Валеологічна освіта – шлях до самопізнання і самоконтролю учнів / Н. Д. Адамчук // Валеологія. – 1987. – № 1(2). – С. 14-16.
2. **Андрощук Н. А.** Основи здоров'я і фізична культура (теоретичні відомості) / Н. А. Андрощук – Т. : Підруч. і посіб., 2006. – 160 с.
3. **Бевз Г. М.** Технологія проведення тренінгів з формування здорового способу життя молоді / Г. М. Бевз, О. П. Главник // – К., 2005. – С. 88 - 146
4. **Безпалько О. В.** Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / Безпалько О. В. // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2004. – № 1. – С. 22–28.
5. **Богданова М. Г.** Підготовка вчителів до формування в учнів життєвих навичок / М. Г. Богданова // Здоров'я та фізич. культура. – 2007. – № 9. – С. 6-7.
6. **Воронцова Т. В.** Основи здоров'я: посібник для вчителя / Т. В. Воронцова, В. С. Пономаренко // – К.: Алатон, 2005. – 264 с.
7. **Воронцова Т. В.** Основи здоров'я: зошит-практикум для учнів 5-х класів загальноосвітніх навчальних закладів вчителя / Т. В. Воронцова, В. С. Пономаренко // – К.: Алатон, 2005. – 72 с.
8. **Воронцова Т. В.** Основи здоров'я: підручник для учнів 5-х класів загальноосвітніх навчальних закладів вчителя / Т. В. Воронцова, В. С. Пономаренко // – К.: Алатон, 2005. – 176 с.
9. **Власенко Л. В.** Основи здоров'я. 5 клас / Л. В. Власенко // – Х.: Вид. група «Основа», 2010. – 112 с.: іл.
10. **Власенко Л. В.** Усі уроки основ здоров'я. 5 клас / Л. В. Власенко // – Х.: Вид. група «Основа», 2013. – 288 с.: іл., табл.
11. **Долбенко Т. С.** Активізація пізнавальної діяльності підлітків: ігрові технології / Т. С. Долбенко // Рідна школа. – 2004 – №10. – С.76-78.
12. **Новикова Н. І.** Проблеми валеологічного виховання учнів / Н. І. Новикова // Педагогіка і психологія. – 1996. – №2. – С.103-107.
13. **Рудніцька І.П.** Формування здорового способу життя молоді: підлітковий вік / І. П. Рудніцька // Психолог. – 2004. – № 13.- С. 15-25.
14. **Цюман Т. П.** Тренінг як форма підготовки соціальних педагогів до професійної діяльності / Цюман Т. П. // Проблеми педагогічних технологій. – Вип. 3–4. – 2004. – С. 166–171.



## ДОДАТОК 1

### Правила тренінгу

- 1. Приходити вчасно
- 2. Дотримуватись правила "піднятої руки"
- 3. Вимкнути телефони
- 4. "Знімаємо погони"
- 5. Висловлюватися стисло
- 6. Бути щирими та позитивними
- 7. Обговорювати проблему, а не людину
- 8. Дотримуватись правила "піднятої ноги"



## ДОДАТОК 2

## ПРИВІТАННЯ

Вітаю тих, хто народився весною.

Вітаю тих, хто народився зимою.

Вітаю тих, хто народжений в літнюю пору.

Вітаю тих, хто народжений в осінь сурову.

Вітаю тих, хто вмію стрибати,

Вітаю тих, хто не любить поспати,

Вітаю тих, хто спортсмен та атлет.

Вітаю тих, хто не любить котлет.

Вітаю тих, хто до уроку готов,

Хто чув про \_\_\_ хоч декілька слів.

Хто хоче поповнити знань свій багаж.

І починаємо тренінг ми наш.

## ДОДАТОК 3

Приблизний перелік характеристик для кожної букви алфавіту

( Доречно використати під час знайомства, представлення)

А — активний, азартний, амбіційний, авантюрист, альтруїст.

Б — бодрий, бойовий, башковитий, благонадійний.

В — великий, веселий, відповідальний.

Г — гучний, грозний, граціозний, говіркий, гордий.

Д — діловий, добрий, динамічний.

Є — єгоза.

Ж — живий, життєрадісний, жагучий.

З — задорний, замріяний, зосереджений.

І — іронічний, ініціативний, інтелектуальний, імпульсивний, імпровізатор.

К — красивий, комунікабельний, колоритний, колективист.

Л — лідер, ліричний.

М — мовчазний, мудрий, максималіст, мінімаліст.

Н — надійний, ніжний.

О- обережний, обов'язковий.

П — прямий, позитивний, прямодушний.

Р — ризикований, розсудливий, розумний.

С — сангвінік, смішливий, серйозний.

Т- талановитий, тактовний, творчий, терплячий.

Ф – філософський, флегматичний, феноменальний, фантазер.

Х – холерик, харизматичний, холоднокровний, хазяйновитий.

Ц – цілеспрямований, цивілізований.

Ч – чесний, чемпіон, чуттєвий.

Ш – шумний, шустрий.

Ю – юморист, юний, юркий, юла.

Я – яскравий.



# Конфлікти та способи подолання конфліктів

Урок -тренінг



## Правила тренінгу

- 1. Приходити вчасно
- 2. Дотримуватись правила "піднятої руки"
- 3. Вимкнути телефони
- 4. "Знімаємо погони"
- 5. Висловлюватися стисло
- 6. Бути щирими та позитивними
- 7. Обговорювати проблему, а не людину



## Привітання

- Вітаю тих, хто народився весною.
- Вітаю тих, хто народився зимою.
- Вітаю тих, хто народжений в літню пору.
- Вітаю тих, хто народжений в осінь сурову.
- Вітаю тих, хто вміє стрибати,
- Вітаю тих, хто не любить поспати,
- Вітаю тих, хто спортсмен та атлет.
- Вітаю тих, хто не любить котлет.
- Вітаю тих, хто до уроку готов,
- Хто чув про конфлікти хоч декілька слів.
- Хто хоче поповнити знань свій багаж.
- І починаємо тренінг ми наш.

## Вправа «Абетка емоцій»

- |      |    |
|------|----|
| • А- | Л- |
| • Б- | М- |
| • В- | Н- |
| • Г- | О- |
| • Д- | П- |
| • Є- | Р- |
| • Ж- | С- |
| • З- | Т- |
| • І- | У- |
| • К- | Ч- |



## Конфлікт – це

- (лат. conflictus - зіткнення, сутичка) - зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що призводить до активних дій, ускладнень, боротьби.



## Чи можемо ми обійтися без конфліктів? Чому?

- «Конфлікт – це норма життя. Якщо вам здається, що у вашому житті немає конфліктів, перевірте, чи є у вас пульс...». Ця, трохи смішна і одночасно правдива фраза, належить Чарльзу Ліксону, американському психологові і адвокату з тридцятирічним стажем. Думаю, що пульс ви вже перевірили і переконалися, що він є. Значить, і конфлікти є.
- Конфлікт – це добре або погано?



## Об'єднатися у дві групи

- Ті, хто "за"



- Ті, хто "проти"



## ЗА

- Будь-які зміни пробивають собі дорогу через конфлікт зі звичним, традиційним, відсутність конфлікту це ознака застою;
- Конфлікт стимулює самовдосконалення і особистісний ріст, пошук нових способів діяльності;
- Конфлікт може вивести на нову цінну ідею;
- Тільки пройшовши через конфлікт і знаючи як поведе себе партнер в тій чи іншій ситуації, коли стикаються ваші інтереси, можна говорити про те, чи добре знаєш людину і можеш їй довіряти;
- В результаті конфлікту можна вийти на нові етапи у взаємовідносинах – зробити їх більш природними більш відкритими;
- Конфлікт загартовує характер, навчає адекватно відстоювати свої інтереси;
- Допомогає виразити свої відчуття і зняти напруження;
- Краще розуміти людей;
- Допомогає подивитися на ситуацію з нової точки зору;
- Дяє можливість добитися покращення ситуації;
- Вчить розуміти і поважати не схожих на тебе людей, це розширює круг спілкування

## ПРОТИ

- Конфлікт це завжди велике емоційне навантаження;
- Є ризик зруйнувати взаємовідносини;
- Є можливість не отримати того, що хочеш, чи залишитися без того що маєш тепер;
- Є ризик отримати удар по самолюбству чи згубити себе в очах оточуючих;
- Іноді конфлікт віднімає невинно багато сил і часу.

## Приклад

- Вчитель образив учня



## Міжособистісний конфлікт



## Приклад

- В класі ображають хлопчика, який має зайву вагу



## Конфлікт між групою та однією людиною



## Приклад

- 7-А клас навчається за програмою поглибленого вивчення іноземних мов, а
- 7-Б навчається поглиблено вивчає математику.
- Учні 7-А вважають, що вони крутіші

## Міжгруповий конфлікт



## Конфліктогени

- Конфліктогени - слова, дії або бездіяльність, які сприяють виникненню та розвитку конфлікту, тобто - призводять до конфлікту безпосередньо.

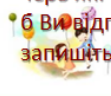
## Способи подолання конфліктів

- Гра «Стара казка»
- Двоє козенят зустрілися на вузькому містку. Жоден не захотів поступатися дорогою. Почали буцатися і впали в річку.
- Запропонуйте свої варіанти закінчення казки.



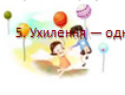
## Вправа «Яблучко і черв'ячок»

- Сядьте зручніше, закрийте очі і уявіть на хвилину, ніби Ви – яблуко. Стигле, соковите, красиве, ароматне, наливне яблучко, яке мальовничо висить на гілочці. Всі милуються Вами, захоплюються. Раптом звідки не візьмись, підповзає до Вас черв'як. І каже: «Зараз я тебе буду їсти!» Що б Ви відповіли черв'яку? Відкрийте очі і запишіть свою відповідь.



## Способи подолання конфліктів

1. Співробітництво — коли сторони однаково зацікавлені у вирішенні проблеми, здатні зробити це разом.
2. Конкуренція — одна зі сторін швидко і чітко вирішує проблему, як правило, на свою користь.
3. Компроміс — сторони, що мають однакову владу, йдуть на взаємні поступки.
4. Пристосування — одна сторона віддає пріоритет іншій у вирішенні проблеми, в усьому з нею погоджуючись.
5. Ухилення — одна зі сторін відступає, вважаючи себе слабшою стороною.



## Приклади відповідей

- Конкуренція: «Зараз як упаду на тебе і розчавлю!»
- Уникнення: «Он, подивися, яка там симпатична груша!»
- Компроміс: «Ну, добре, відкуси половинку, решту залиш моїм улюбленим господарям!»
- Пристосування: «Така видно вже в мене доля тяжка!»
- Співпраця: «Подивися, на землі є вже яблука, що впарили їх їси, вони теж смачні!»



## Секрети безконфліктного спілкування

- Не прагніть домінувати за будь-яку ціну. Будьте принциповими, але не жорстокими.
- Критикуйте, але не критиканствуйте.
- У всьому треба знати міру. Сказати правду теж треба уміти!
- Будьте справедливі та терпимі до людей.
- Реалізуйте себе в творчості, а не в конфліктах.
- Проявляйте витримку, оволодійте вміннями саморегуляції. Пошана до людей, знання правил ведення суперечки, дискусії, правил спілкування допомагають запобігати непотрібним конфліктам.

## Прощання





## Харчування та здоров'я

## Правила тренінгу

- 1. Приходити вчасно
- 2. Дотримуватись правила "піднятої руки"
- 3. Вимкнути телефони
- 4. "Знімаємо погони"
- 5. Висловлюватися стисло
- 6. Бути щирими та позитивними
- 7. Обговорювати проблему, а не людину



presentation-creation.ru

## Привітання

- Я - Юлія. Моя улюблена страва – морозиво
- Я - Настя. Моя улюблена страва...

presentation-creation.ru

## Завдання «Піраміда харчування»

Об'єднатися у дві групи ( розрахунок ведуть зі словами «фрукти-овочі»)  
Зібрати пазл, наклеїти піраміду, пояснити те, що отримали.



presentation-creation.ru

## Завдання «+» та «->»

Отримані картки розподілити на дві групи, пояснити свій вибір



presentation-creation.ru

## Вправа «Голосуємо ногами»

- Жуйка зберігає зуби?
- Молоко корисніше ніж йогурт?
- Банани підіймають настрій?
- Морква гальмує процеси старіння?
- Влітку можна запитися вітамінами на весь рік?
- В організмі під дією сонячних променів виробляється вітамін D?

presentation-creation.ru

## Вправа «Голосуємо ногами»

- Настій шипшини містить багато вітаміну С?
- Жирів не має бути у раціоні взагалі?
- Пити треба не менше 2 літрів води на день?
- Якщо болить живіт, треба звернутися до дорослих?
- Бути здоровим круто?

presentation-creation.ru

## Фізкультхвилинка



presentation-creation.ru

## Відредагувати отримане меню

### Меню на вихідний день

#### Перший сніданок

- 1. Сир зі сметаною та цукром
- 2. Солодкий час з лимоном

#### Другий сніданок

- 1. Компот з ватрушкою

#### Обід

- 1. Суп – пюре грибний
- 2. Гречана каша з рибкою
- 3. Чай з ватрушкою

#### Полуденок

- 1. Кока-кола з шоколадним батончиком

#### Вечеря

- 1. Картопля-пюре
- 2. Котлета куряча
- 3. Тепле молоко

presentation-creation.ru

## Рефлексія

- Я дізнався, що...
- Я буду робити так...
- Я не буду робити так...

presentation-creation.ru

## Підсумки уроку



presentation-creation.ru



## Тренінг “Профілактика ВІЛ-інфекцій та ІПСШ”



## Мета

- Підвищення рівня інформованості з питань, що стосуються ВІЛ/СНІД
- Виробити та розвинути навички попередження зараження ВІЛ-інфекції та ІПСШ у підлітків

## Тест “Що я знаю про СНІД?”

(Тест письмовий, відповіді “так” чи “ні”)

1. СНІД – невиліковна хвороба
2. Тільки гомосексуалісти та повії хворіють на СНІД
3. На СНІД не можна заразитися, якщо мав тільки один статевий контакт
4. Якщо дитина хворіє на СНІД, то вона не може навчатися у звичайній школі
5. СНІД передається повітряно-крапельним шляхом

## Вправа “Секрет”

- Учасники отримують аркуші з написами, який не мають показувати іншим. Всі ходять і вітаються за руку, знайомляться. Мета: познайомитися з максимальною кількістю людей. Знайомство починається фразою: “Я найцікавіша людина у світі тому, що...”. Факт знайомства фіксується на папері.

## Тест “Що я знаю про СНІД?”

(Тест письмовий, відповіді “так” чи “ні”)

6. Аналіз на ВІЛ є обов’язковим перед влаштуванням на роботу.
7. За зовнішніми ознаками можна виявити хворого на СНІД.
8. Якщо вагітна жінка хвора на СНІД, дитина обов’язково народиться хворою.
9. СНІД передається статевим шляхом.
10. СНІД передається через укуси комарів.

## Коментарі тренера

- Ця вправа нагадує нашу поведінку у реальному житті, де ми спілкуємося з великою кількістю людей.
- Запрошуються ті, у кого на аркуші поставлений “+”. Їм дісталась роль ВІЛ-інфікованих людей. Чи побачили ви в їхній поведінці щось незвичне?

## Коментарі тренера

- Запрошуються ті, у кого на папері стоїть “-”.
- Перевірте, чи знайомі ви з нашими плюсами.
- Не зважаючи на те, що більшість плюсів та мінусів знайомі, жоден з плюсів не заразився. Чому? ( Відповіді учасників про шляхи передачі ВІЛ-інфекції).

## Вправа “Розрядка”



## Вправа "Голосуємо ногами"

### • "Ступінь ризику"

- 1. Високий ризик
- 2. Низький ризик
- 3. Ризик відсутній



## Питання до вправи "Голосуємо ногами"

- Поцілунок у щічку
- Догляд за хворим на СНІД
- Ін'єкції у лікувальному закладі
- Укус комара
- Чисельні статеві зв'язки
- Статеве життя у шлюбі
- Проколювання вух
- Переливання крові
- Проживання в одній кімнаті з людиною, яка хвора на СНІД
- Користування чужою зубною щіткою
- Нанесення татуювання
- Плавання у басейні
- Обійми з людиною, яка хвора на СНІД
- Статевий акт з людиною, яка вживає наркотики
- Користування суспільним туалетом

## Вправа "Будемо сперечатися"

- На стінах приміщення розклеєні листівки "Згоден", "Не згоден", "Можливо"
- Тренер зачитує твердження, учасник стає до таблички, яка відображає його позицію з даного питання.



## Питання для обговорення

- Примусове обмеження на ВІЛ – єдиний спосіб стримати розповсюдження інфекції
- ВІЛ-інфікована жінка не повинна народжувати дітей
- Всі ВІЛ-інфіковані мають бути ізольовані
- ВІЛ-інфекція – це кара за гомосексуалізм, наркоманію, сексуальне розбещення
- ВІЛ-інфіковані діти не повинні відвідувати спортивні секції
- Це не справедливо, що на пенсії у держави не вистачає коштів, а величезні суми на лікування ВІЛ-інфікованих знаходяться
- Сексуальне виховання повинно пропагувати безпечний секс
- Наркоман може померти від СНІДу
- Держава має накласти заборону на шлюб для ВІЛ-інфікованих

## Рефлексія. Прощання.

