

Пак С.Н., Абрамова Ю.

п.и.к., И. Арабаев атындагы КМУнун педагогика кафедрасынын доценти,
И. Арабаев атындагы КМУнун психология кафедрасынын магистранты

Пак С.Н., Абрамова Ю.

к.п.н., доцент кафедры педагогики КГУ им. И. Арабаева
магистрантка кафедры психологии КГУ им. И. Арабаева

Pak S.N., Abramova Yu.

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of the Department of Pedagogy, KSU
named after I. Arabaeva

Master's student of the Department of Psychology of KSU named after I. Arabaeva

КЕСИПТИК ӨСҮШҮЧҮН ОКУТУУНУН АР КАНДАЙ ТҮРЛӨРҮН КОЛДОНУУ МҮМКҮНЧҮЛҮКТӨРҮ

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ ТРЕНИНГА ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

POSSIBILITIES OF USING DIFFERENT TYPES OF TRAINING FOR PROFESSIONAL GROWTH

Аннотация: Гумандаштыруу проблемасын чечүү жогорку класстагы коммуникаторду катары педагог максаттуу окутууну карайт. Бул берене педагогдун кесиптик өсүшүн жогорулатууга мүмкүндүк берүүчү жолдорду издөөгө багытталган. Бүгүнкү күндө тренинг түшүндүрөт планомерно программасын ишке ашырыла турган ар түрдүү көнүгүүлөрдү түзүү максатында өркүндөтүү, көндүмдөрүн жана натыйжалуулугун жогорулатуу, педагогикалык иш. Тренинг бири болуп, активдүү окутуу методдорун, ал аркылуу өз ара аракеттенүү топтун катышуучуларынын мүмкүндүк берет иликтөөгө межличностные мамилелер, топтук динамикасын камсыз кылат, личностный рост, катышуучулардын өнүгүшүнө, алардын жөндөмдүүлүктөрүн, өзгөртүү орнотмолордун.

Аннотация: Решение проблемы гуманизации предусматривает целенаправленную подготовку педагога как коммуникатора высокого класса. Данная статья направлена на поиск путей, позволяющих повысить профессиональный рост педагога. На сегодняшний день тренинг представляет собой планомерно осуществляемую программу разнообразных упражнений с целью формирования, совершенствования умений и навыков, повышения эффективности педагогической деятельности. Тренинг является одним из активных методов обучения, который благодаря взаимодействию участников группы позволяет исследовать межличностные отношения, групповую динамику, обеспечивает личностный рост участников, развитие их способностей, изменение установок.

Annotation: The solution to the problem of humanization provides for the purposeful training of a teacher as a high-class communicator. This article is aimed at finding ways to improve the professional growth of a teacher. Today the training is a systematically implemented program of various exercises with the aim of forming, improving skills and abilities, and increasing the effectiveness of pedagogical activity. Training is one of the active teaching methods, which, thanks

to the interaction of group members, allows you to explore interpersonal relationships, group dynamics, ensures the personal growth of participants, the development of their abilities, and a change in attitudes.

Негизги сөздөр: тренинг, педагог, ыкма, инсандык өнүгүү, кесиптик өсүш.

Ключевые слова: тренинг, педагог, навык, личностный рост, профессиональный рост.

Key words: training, teacher, skill, personal growth, professional growth.

Анализ теории и практики организации педагогического процесса в образовательных системах показывает, что педагогическое мастерство формируется на основе педагогических способностей с учетом особенностей педагогической деятельности учителя. Это ведет за собой пересмотр механизмов формирования педагогического мастерства будущего учителя, которое должно быть направлено на творческое отношение к себе и к субъектам взаимодействия.

При этом следует отметить, что в последние годы в педагогическом взаимодействии используются инновационные механизмы, оптимизирующие готовность личности к профессионально-педагогической деятельности, среди которых особое место занимает «социально-психологический тренинг». Этот термин введен немецким ученым Форвергом, и предполагает овладение социальными знаниями, умениями и навыками через формирование соответствующих социальных установок в активной форме.

Тренинг — особый метод получения знаний, который отличается от своих аналогов тем, что все его участники учатся на собственном опыте настоящего момента. Это специально созданная благоприятная среда, где каждый может с легкостью и удовольствием увидеть и осознать свои плюсы и минусы, достижения и поражения. Помощь и внимание окружающих помогают быстрее понять, какие профессиональные навыки, личностные качества необходимо развить.

Для нашего исследования значительный интерес представляют работы зарубежных и отечественных ученых: Р. Бакли, А.Г. Лидерса, Т. Пауэлл, Дж. Пауэлл, Г.В. Старшенбаума, К.В. Фопеля и др., в которых описаны основные задачи, принципы, содержание, организационные формы и методы проведения тренинговых занятий и упражнений.

Различным методам и формам организации тренингового обучения посвящены исследования психологов и педагогов Г.И. Марасанова, В.Г. Пузикова, Г.Н. Сартан и др., где говорится о накоплении отечественной наукой определенного опыта использования тренингового обучения как средства развития личности.

Таким образом, авторы определяют тренинг как один из активных методов обучения, который благодаря взаимодействию участников группы позволяет исследовать межличностные отношения, групповую динамику, обеспечивает личностный рост участников, развитие их способностей, изменение установок.

Цели, которые достигаются в ходе тренинговой работы, могут преимущественно касаться либо внутриличностных изменений, либо наработки поведенческих навыков и умений.

Умение характеризует применение человеком освоенного способа действий в различных ситуациях. Главная черта умения — это способность человека применять свои

знания и навыки с учетом требований конкретной ситуации, что иногда называют «управление исполнением».

Поэтому для формирования эффективного навыка необходимо, чтобы изменения прошли на всех уровнях. Пример: Никто не станет ждать от начинающего автомобилиста, что он после одной очень хорошей лекции будет водить машину, как заядлый гонщик. Нужны тренировки, указания, исправления, возможности прочувствовать правильность движений.

По такой же схеме формируется и педагогический навык. Например, молодые выпускники педвуза, вооруженные новой информацией, решают воплотить полученные знания в жизнь. Но ни один ученик или родитель не скажет учителю: «Даю Вам три минуты на то, чтобы Вы выбрали наиболее эффективный прием для общения со мной».

Наоборот, ученики подсознательно «считывают» паузы и заминки в ответах молодого педагога как незнание, неуверенность и некомпетентность. Соответственно в ситуации, требующей мгновенного решения, стереотипные реакции воспроизводятся быстрее, чем новые малоосвоенные навыки. В результате педагог использует привычные приемы, а с ними и старые ошибки. Эффективность работы с учеником остается на прежнем уровне.

Картина резко меняется, если молодой педагог в процессе обучения получает достаточно времени для тренировки навыка («хорошее» время для формирования навыка — 50 — 90 часов тренинговой работы).

Тогда у молодого педагога есть время потренировать правильные приемы в безопасной атмосфере, где можно делать и исправлять ошибки, а имитированный ученик (или родитель) согласен подождать и даже поделиться своими ощущениями из роли («когда ты говоришь так быстро, у меня пропадает интерес тебя слушать» или «когда ты сказал, что понимаешь меня, мне сразу захотелось тебе больше рассказать»).

Основным методом, используемом в данном виде тренинга, является ролевая игра, позволяющая отрабатывать необходимые навыки, работа ведется на уровне действий участников, критерии эффективности тренинга объективные (изменения поведения).

Используются три основные модели, определяющие своеобразие подхода к участникам тренинга:

Первая модель опирается на семь категорий жизненных умений: решения проблем, общения, настойчивости, уверенности в себе, критичности мышления, умения самоуправления и развития Я-концепции.

Вторая модель выделяет четыре категории жизненных умений, являющихся целью тренинга: межличностное общение, поддержание здоровья, развитие идентичности, решение проблем и принятие решений.

Третья модель включает тренинг эмоционального самоконтроля, межличностных отношений, самопонимания, самоподдержки и концептуализации опыта.

Группу тренингов умений можно классифицировать на основе того, какие именно разновидности умений в них вырабатываются.

Есть тренинги, которые направлены на повышение личной эффективности: управление временем, стрессом, мотивацией, конфликтами; навыки публичного выступления.

В процессе профессиональной подготовки педагогов наиболее успешными являются такие виды тренингов:

- тренинги личностного роста;
- тренинги общения;
- социально-психологические тренинги;
- социально - педагогичные тренинги;

Каждый из них имеет разные цели и задачи, специфику проведения и может использоваться на различных этапах процесса в высшей школе

Тренинг личностного роста направлен на гармонизацию личности, преодоления внутренних препятствий, мешающих эффективному самоопределению, использование внутренних ресурсов, развития спонтанности и раскрытию творческого потенциала будущих специалистов. Во время проведения занятий, выполняя различные задачи и психотехники, участники осознают и преодолевают свои психологические проблемы, которые препятствуют решению их жизненных и профессиональных задач.

Цель тренингов личностного роста - принятие себя, понимание себя и окружающих, выстраивание гармоничных отношений с окружающими, душевное равновесие, появление новых форм самореализации. Эти компоненты являются залогом личностного роста личности.

Тренинги личностного роста используются в начале обучения. Они помогают студентам лучше адаптироваться к условиям обучения, познать себя и определить личностно значимые ценности. Комплекс таких занятий формирует профессиональную мотивацию студентов, культуру профессионального мышления, уверенность в себе, принятие себя и других, положительное само отношение, способность к сопереживанию.

Такие тренинговые занятия в целом способствуют формированию социально-психологической компетентности будущих социальных педагогов, и является основной их дальнейшего профессионального развития.

Тренинг общения (тренинг коммуникативной компетентности) - это форма обучения, направлен на развитие навыков говорения и эффективного поведения в различных ситуациях общения. Проведение таких тренингов в высшей школе является основой для формирования коммуникативной компетентности будущих специалистов.

Они направлены на приобретение умений и навыков устанавливать контакт с собеседником, воспринимать и понимать эмоциональное состояние, принимать и передавать невербальную информацию, правильно строить беседу, выслушать и понять собеседника; развитие способностей адекватно и полноценно воспринимать и оценивать себя и других людей, а также взаимоотношения, которые сложились между людьми; овладение техникой коррекции и снятия внутренних барьеров, которые мешают эффективной педагогической коммуникации, овладение конструктивными способами выхода из конфликтных педагогических ситуаций и их предупреждения.

Тренинги коммуникативности являются базовой основой формирования профессиональных умений педагога и могут использоваться на всех этапах обучения. Однако, среди учебных дисциплин профессиональной подготовки педагогов есть такие, которые непосредственно направлены на совершенствование навыков общения.

Это «Введение в профессию», «Педагогическое мастерство» и другие. Во время изучения этих курсов происходит поэтапное и системное формирование умений и навыков эффективного коммуникативного поведения педагогов.

Социально-психологический тренинг - это активное социально-психологическое обучения, которое основывается на механизмах групповой работы. Особенностью социально-психологического тренинга является способ активного обучения с помощью приобретения жизненного опыта, что происходит в специально созданных безопасных зонах благодаря моделированию жизненных ситуаций. С помощью социально психологического тренинга развиваются такие качества студентов как открытость в выражении собственных чувств, разрушения ролевых стереотипов, чувство ответственности, осознанность мотивов профессиональной деятельности.

Социально-педагогический тренинг - это форма активного обучения, направленная на овладение участниками определенными знаниями, технологиями, навыками и информацией.

Цель такого вида тренинга - проверить или сформировать отношение участников к определенным проблемам и идей, моделировать поведение в группе с целью изменения, обновления и улучшения процесса общего развития личности. Технологии социально-педагогического тренинга способствуют приобретению навыков вхождения в контакт с клиентом, ориентации в проблемных ситуациях.

Кроме того, тренинговые технологии обеспечивают повышение уровня социализации студентов, что проявляется в способности к передаче социальной информации, удовлетворенности межличностными отношениями, развитости лидерских качеств и творческих способностей. Именно развитие таких качеств является основой дальнейшего формирования социальной компетентности будущих специалистов.

Эффективность реализации тренинговых технологий в процессе профессиональной подготовки педагогов зависит от влияния различных факторов, как объективных (организационных), так и субъективных (психологических, мотивационных и др.).

Существенно влияют на успех проведенного занятия организационные условия, а именно: четкое планирование занятия, предварительно продуманы методы и приемы, которые будут использоваться, удобство аудитории, наличие материалов на занятии и тому подобное.

Анализируя вопрос об эффекте тренинга, можно выделить стандартный набор изменений, которые происходят с участниками в процессе тренинга.

- На первом этапе тренинга происходит выведение из внутреннего плана во внешний неконструктивных элементов и моделей поведения. На этом этапе участникам предлагается решать поставленные задачи так, как они могут делать это без постороннего вмешательства и специального обучения. Эта стадия носит диагностический характер. Только выведение проблемных областей из внутреннего плана во внешний – поведенческий, создает серьезную предпосылку для их последующей коррекции.
- На втором этапе – построение модели идеального поведения во внешнем плане. Применяя стратегии поиска аналогов, комбинирования, реконструирования и др., ведущий и участники находят оптимальные модели поведения в каждой конкретной ситуации.
- На заключительном этапе – модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону и закрепление его во внутреннем плане.

Помимо вышеперечисленных этапов следует упомянуть и следующие последствия направленного группового воздействия:

- развитие внутренней и внешней свободы, уменьшение числа штампов и зажимов;
- повышение самооценки, уверенности в себе;
- развитие воображения, умения нестандартно, оригинально мыслить;
- повышение поисковой активности, ориентация на активную позицию.

По итогам всего вышесказанного становится очевидным, что тренинг, как высоко эффективный инструмент развития, профессионального роста и достижения изменений, занимает особое место среди существующих форм обучения.

Тренинги позволяют получить большой объем сконцентрированного знания за короткое время. Обучение через опыт выстраивается по схеме: опыт - анализ - выводы - применение. На выходе участник получает знания и умения, которые может применять непосредственно на практике, так как обучение происходило на моделировании реальных рабочих ситуаций конкретной организации.

В зависимости от приоритета задач, на которые направлен тренинг, он может приобретать различные формы.

Уже используются новые формы обучения – модульные тренинги, когда участники последовательно проходят несколько циклов обучения и, каждый модуль представляет собой отработку отдельного навыка.

В целом, следует отметить, что тренинг – явление многогранное, существующее в различных модификациях и позволяющее решать широкий круг задач. При разработке, систематизации и выборе тренингов для конкретных условий проведения следует ориентироваться на широкий ряд параметров, наиболее важные из которых описаны выше.

По итогам всего вышесказанного становится очевидным, что тренинг, как высоко эффективный инструмент развития и достижения изменений, занимает особое место среди существующих форм обучения.

Список использованной литературы:

1. Брылева О.А. Социально-психологический тренинг как средство улучшения взаимопонимания учителя и учащихся Текст.: Автореф. канд. дис. канд.психол.наук. -М, 1995. 19 с.
2. Вескер А.Б. Тренинг актерского мастерства учителя Текст.: Учебно-практическое пособие. — М.: АСТ, 2002. С.56-70.
3. Гаджиев Г.М. Методические разработки по проведению психолого-педагогических тренингов со студентами педагогических учебных заведений Текст. Махачкала: ДГПУ, 2003. - 150 с.
4. Жуков Ю.М. Коммуникативный тренинг Текст. М.: Гардарики, 2004. 223 с.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма.Издательство: Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996 г.
6. Поляков С. Психопедагогический тренинг-практикум Текст.// Школьный психолог, 2006. 3 февр. — С. 12-15.
7. Шайкенов, Б. А. Взаимодействие школы и социума в новых социально-экономических условиях [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01/ Б. А. Шайкенова – Бишкек, 2006. – 28с.

8. <http://psy.1september.ru/article.php? ID=200601509>

Рецензент: п.и.к., доцент Узакова М.К.