

УДК: 37.013

DOI 10.33514/1694-7851-2024-2/2-269-274

Пак С. Н.

педагогика илимдеринин кандидаты, доценти

И. Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университети

Бишкек ш.

Stellapn@mail.ru

Исакова Ш.Б.

магистрант

И. Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университети

Бишкек ш.

kadyraliev1964@mail.ru

КЕСИПТИК ӨСҮҮ ҮЧҮН ОКУТУУНУН АР КАНДАЙ ТҮРЛӨРҮН КОЛДОНУУ МҮМКҮНЧҮЛҮГҮ

Аннотация. Гумандаштыруу проблемасын чечуу мугалимди жогорку класстагы коммуникатор катары максаттуу даярдоону камтыйт. Бул макала мугалимдин кесиптик осушун жактыруу долдорун издееге багытталган. Бугунку кундо - бл кондумдорду онуктуруу жана оркундетуу, октуу ишинин эффективдуулугун жогорулатуу максатында ар кандай конугуулордун системалуу турдо ишке ашырылып жаткан программасы.

Тренинг -окутуунун активдуу ыкмаларынын бири, ал топтун мучолорунун оз ара аракеттенуусунун аркасында инсандар аралык мамилелерди, топтун динамикасын изилдоого мумкундук берет, катышуучулардын жеке осушун камсыз кылыт, алардын жондомдуулукторун онуктурот, мамилелерин озгортет.

Негизги сөздөр: окутуу, мугалим, чеберчилик, жеке өсүү, кесиптик өсүү.

Пак С.Н.

кандидат педагогических наук, доцент

Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева

г. Бишкек

Stellapn@mail.ru

Исакова Ш.Б.

магистрант

Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева

г. Бишкек

kadyraliev1964@mail.ru

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРЕНИНГОВ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

Аннотация. 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.

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

Pak S.N.

Candidate of Pedagogical Science, Associate Professor
Kyrgyz State University named after I. Arbaev
Bishkek c.

Isakova Sh.B.

master's student
Kyrgyz State University named after I. Arbaev
Bishkek c.

POSSIBILITY OF USING DIFFERENT TYPES OF TRAINING FOR PROFESSIONAL GROWTH

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.

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

Цель: выявить возможности использования тренинга для профессионального роста педагогов.

Теория и практика организации педагогического процесса в высшей профессиональной школе включает в себя множество аспектов, начиная от формирования педагогического мастерства до использования инновационных методов для оптимизации профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности.

С учетом современных вызовов и требований в педагогической сфере, в последние годы активно используются инновационные методы, направленные на улучшение подготовки будущих педагогов. Одним из таких механизмов является "социально-психологический тренинг", введенный немецким ученым Форвергом.

Суть социально-психологического тренинга заключается в том, чтобы помочь педагогам овладеть социальными знаниями, умениями и навыками через активное формирование соответствующих социальных установок. Этот подход позволяет педагогам не только усвоить теоретические знания, но и применять их в реальных ситуациях, развивая свою профессиональную компетенцию.

Сочетание традиционных методов формирования педагогического мастерства с инновационными подходами, такими как социально-психологический тренинг, способствует

более эффективной подготовке будущих педагогов к профессиональной деятельности в современном образовательном контексте.

Тренинг, как метод обучения отличается от других подходов тем, что акцентирует внимание на собственном опыте участников в реальном времени. В ходе тренинга создается специальная атмосфера, способствующая открытости, самоанализу и взаимодействию между участниками.

Одним из ключевых преимуществ тренинга является его способность помочь участникам осознать свои сильные и слабые стороны, а также определить области, которые требуют дальнейшего развития. Это происходит благодаря тому, что тренинг предоставляет возможность для непосредственной практики и получения обратной связи от тренера и других участников.

Благоприятная обстановка и поддержка со стороны окружающих играют важную роль в процессе тренинга, поскольку они способствуют более открытому и эффективному обмену опытом и идеями между участниками. Это позволяет быстрее и эффективнее выявить области, в которых необходимо улучшение, и разработать стратегии для их усовершенствования.

Таким образом, тренинг как метод обучения представляет собой мощный инструмент для развития профессиональных навыков и личностных качеств участников, обеспечивая им возможность активного и осознанного обучения на основе собственного опыта.

Для нашего исследования релевантными будут работы следующих ученых: Роберта Бакли (Robert Bacal) — специалиста в области менеджмента и тренингов, который исследовал принципы и методы эффективного тренинга, а также разработал ряд моделей и подходов к проведению тренинговых мероприятий; А.Г. Лидерса — известного российского психолога, который в своих работах затрагивал темы лидерства, коммуникации и развития профессиональных навыков через тренинги; Томаса Пауэлла (Thomas Powell) и Джеймса Пауэлла (James Powell) — американских ученых, изучавших область организационного развития и профессионального обучения, включая методы и принципы тренинга;

Г.В. Старшенбаума — российского специалиста в области управления персоналом и развития человеческих ресурсов, который также занимался исследованиями в области тренингов и разработкой методов их проведения; К.В.Фопеля — российского ученого, специализирующегося в области педагогики и психологии обучения, который занимался изучением эффективности тренинговых методик и их применения в образовательном процессе. Их работы содержат полезные сведения о задачах, принципах, содержании, организационных формах и методах проведения тренинговых занятий и упражнений [5].

Тренинг, как активный метод обучения, способствует интенсивному взаимодействию участников группы, что создает благоприятную среду для исследования различных аспектов межличностных отношений и групповой динамики [1].

Основные аспекты, которые авторы выделяют в контексте тренинга, включают в себя:

1. Исследование межличностных отношений: тренинг предоставляет возможность участникам глубже понять и осознать свои взаимоотношения с другими людьми, что способствует развитию их коммуникативных навыков и эмоциональной интеллектуальности.
2. Активное участие в групповой динамике: участие в тренинге позволяет наблюдать и анализировать динамику группы, включая распределение ролей, уровень взаимодействия и принятие коллективных решений.

3. Личностный рост: тренинги способствуют развитию личности участников, помогая им раскрыть свой потенциал, улучшить самооценку, развить эмоциональную устойчивость и лидерские качества.

4. Развитие способностей и изменение установок: через участие в тренинге люди могут развивать свои профессиональные и личные навыки, а также пересматривать свои убеждения и установки, что способствует их личностному росту и изменению.

Умение представляет собой способность человека применять свои знания и навыки в различных ситуациях, учитывая требования и контекст окружающей обстановки. Оно отличается от простого знания тем, что включает в себя умение адаптировать свои действия к конкретным условиям и требованиям ситуации.

Главной чертой умения является способность к управлению исполнением, то есть к организации и координации действий с целью достижения конкретных результатов.

Это означает, что умение не только заключается в том, чтобы знать, как выполнять определенные действия, но и в том, чтобы правильно выбирать и применять их в зависимости от контекста и поставленных целей. Человек с развитыми умениями способен эффективно реагировать на изменчивость ситуации, принимать решения и адаптироваться к новым условиям.

Формирование эффективного навыка требует комплексного подхода, который включает в себя изменения на различных уровнях. Пример с начинающим автомобилистом иллюстрирует этот принцип очень хорошо.

1. Знания: Начинающий автомобилист должен овладеть теоретическими знаниями о правилах дорожного движения, управлении автомобилем, безопасности и т.д. Это может быть получено через лекции, чтение учебников и изучение материалов.

2. Навыки: после того как начинающий автомобилист получил необходимые знания, ему нужно научиться применять их на практике. Это включает в себя тренировки на специальных площадках или на дорогах под руководством опытного инструктора.

3. Опыт: чем больше начинающий автомобилист практикуется, тем больше опыта он приобретает. Он учится реагировать на различные дорожные ситуации, принимать быстрые решения и выполнять различные маневры.

4. Обратная связь и исправления: важно, чтобы начинающий автомобилист получал обратную связь от инструктора или более опытных водителей. Они могут указывать на ошибки и давать советы по улучшению навыков вождения.

5. Прочувствование и адаптация: наконец, начинающий автомобилист должен прочувствовать правильность своих движений и адаптировать их в соответствии с требованиями ситуации. Это происходит с опытом и практикой.

Таким образом, формирование эффективного навыка требует не только теоретических знаний, но и практической тренировки, обратной связи и опыта, чтобы человек мог успешно применять свои знания и умения в реальных ситуациях.

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».

Стереотипные реакции могут возникать у молодых педагогов в ситуациях, когда они чувствуют неуверенность или неопределенность. Ученики могут чувствовать эту неуверенность и реагировать на нее соответствующим образом. В таких случаях

педагогические методы и приемы, которые могли бы быть эффективными в иных условиях, могут оказаться менее успешными из-за недостаточной уверенности и компетентности педагога.

Чтобы преодолеть эту проблему, молодые педагоги должны работать над своей уверенностью и развивать навыки принятия мгновенных решений в ситуациях, требующих быстрого реагирования.

Развитие уверенности и навыков принятия мгновенных решений действительно играют ключевую роль в эффективной работе молодых педагогов. Практика использования разнообразных методов и приемов, а также постоянное получение обратной связи помогут им развиваться и совершенствоваться в профессии.

Кроме того, саморефлексия и анализ проведенных тренингов помогут молодым педагогам осознать свои сильные и слабые стороны, а также выявить области, требующие дальнейшего совершенствования. Этот процесс постоянного самоусовершенствования и профессионального роста является важным элементом успешной карьеры в образовании.

Благодаря осознанию этих аспектов, педагоги смогут эффективно справляться с вызовами и неопределенностью, которые могут возникать в процессе обучения, и постепенно становиться более компетентными и уверенными в своих профессиональных навыках.

Для повышения эффективности работы преодоления стереотипных реакций педагоги могут использовать следующие подходы в тренингах:

1. Развитие навыков мгновенного реагирования и принятия решений в ситуациях, требующих оперативного действия.
2. Практика использования разнообразных педагогических приемов и методов, чтобы расширить свой арсенал и быть готовым к различным образовательным сценариям.
3. Регулярное получение обратной связи от учеников и коллег для постоянного совершенствования своего профессионального уровня.
4. Саморефлексия и анализ проведенных уроков для выявления проблемных моментов и поиска способов их улучшения.

Существуют различные виды тренингов, которые играют важную роль в профессиональной подготовке педагогов, это - тренинги личностного роста, тренинги общения, социально-психологические тренинги, социально-педагогические тренинги и др.

Каждый из этих видов тренингов имеет свои цели и задачи, специфику проведения и может использоваться на различных этапах профессиональной подготовки педагогов в высшей школе. Их комбинированное применение позволяет обеспечить всестороннее развитие педагогической компетентности и повысить качество образования.

Говоря об эффективности влияния тренингов на участников, можно акцентировать внимание на изменения происходящие в их поведении.

- 1 этап. На этом этапе участники тренинга осознают свои неконструктивные модели поведения или подходы к решению проблем. Это начальная точка для понимания того, что нужно изменить, и для дальнейшей коррекции.
2. этап. Участники и ведущий тренинга работают над созданием оптимальных моделей поведения для различных ситуаций. Используются различные стратегии, такие как поиск аналогов, комбинирование и реконструкция, чтобы найти наилучшие решения.
3. На заключительном этапе участники применяют полученные знания и навыки на практике и корректируют свое поведение в соответствии с идеальными моделями. Цель - достичь

максимального приближения к эталону поведения и закрепить его в своем внутреннем плане, чтобы оно стало естественным и автоматическим.

Эти этапы помогают участникам осознать свои недостатки, разработать новые стратегии и модели поведения, а затем успешно интегрировать их в свою повседневную жизнь. Такой цикл обучения и применения новых навыков способствует эффективному изменению поведения и развитию личности.

Также имеют большую значимость последствия группового тренинга:

Участие в тренинге способствует освобождению от стереотипов мышления и поведения, а также позволяет проявить большую гибкость и открытость к новым идеям и опыту.

Успехи и достижения в рамках тренинга могут способствовать улучшению самооценки участников и повышению их уверенности в собственных силах.

Тренинги часто ставят перед участниками задачи, требующие креативного и оригинального подхода, что способствует развитию их воображения и способности мыслить нестандартно.

Участие в тренинге может стимулировать участников к поиску новых знаний, навыков и опыта, а также к активной позиции в решении задач и проблем.

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.

Тренинги действительно представляют собой разнообразное явление, которое может быть адаптировано и модифицировано в соответствии с конкретными потребностями и целями.

При разработке и выборе тренингов следует учитывать множество факторов, чтобы обеспечить их эффективность и успешное достижение поставленных целей.

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

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

Рецензент: кандидат педагогических наук, доцент Сулайманова Ж.Н.