



12+



Ермакова В.И.

Обучение интерактивным формам и методам преподавания

Учебно - методическое пособие

Валентина Ильинична Ермакова
Обучение интерактивным
формам и методам
преподавания

*http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=40230013
SelfPub; 2019*

Аннотация

Учебно–методическое пособие предназначено для обучения преподавателей использованию интерактивных форм и методов обучения в учебном процессе школ и колледжей. Представленным в пособии материалом автор подчёркивает, что интерактивное обучение преподавателей – необходимое условие успешности их педагогической деятельности. В пособии даны рекомендации, определены некоторые проблемы, связанные с применением интерактивных форм и методов обучения.

Содержание

Введение	6
1. Теоретическая часть	8
1.1. Интерактивное обучение преподавателей – необходимое условие успешности их педагогической деятельности	8
1.2. Основные принципы интерактивного обучения преподавателей	12
1.3. Область применения интерактивных методов обучения педагогов:	14
1.4. Программа интерактивного обучения преподавателей	15
1.5. Формы и методы интерактивного обучения преподавателей	19
1.6. Организация и проведение тренингов	24
1.6.1. Виды социально – психологического тренинга	25
1.6.2. Примерная структура тренинга для преподавателей	28
1.6.3. Тематика тренингов	29
1.6.4. Алгоритм создания тренинга:	31
2. Практическая часть	34
2.1. Тренинг профессиональной компетентности преподавателей	34

2.2. Научно – практический семинар на тему: «Новизна подхода преподавателя к организации индивидуальной работы со студентами»	41
2.3. Тренинг личностного роста для преподавателей	58
Конец ознакомительного фрагмента.	65



Автор: Ермакова В. И., преподаватель русского языка и литературы высшей категории.

Введение

Изменения в обществе привели к обновлению содержания образования, освоению новых форм организации образовательного процесса. Качественно меняется и *роль преподавателя*, как участника иной педагогической реальности: он – не транслятор знаний, а организатор, руководитель, соучастник учебно-познавательной деятельности. К сожалению, немало преподавателей по-прежнему основными критериями своего труда считают знание своего предмета, умение его излагать и своевременно контролировать знания студентов. Меньше преподавателей считают, что в первую очередь он должен уметь поддержать интерес студентов к своему предмету, организовывать их систематический, самостоятельный труд, знание и овладение способами группового и индивидуального обучения, использование новых педагогических технологий.

Главной задачей современного образования является создание условий для формирования личности студента колледжа, который способен к дальнейшему самосовершенствованию, самообразованию, взаимодействию и сотрудничеству, творчеству. Эти способности личности называются *ключевыми* в современном обществе. Но они находятся в глубоком противоречии с владением многими преподавателями методами и средствами информационно-объяснитель-

ного обучения. Как известно, почти 80 % слов на занятии говорит преподаватель, он активен на занятии, но часто его активность сопровождается массовой пассивностью обучающихся на том же занятии.

Лишь у 28 % преподавателей со стажем работы в колледже 10–15 лет уровень владения педагогическими компетентностями достигает уровня педагогического мастерства. У преподавателей со стажем работы 20 лет и более – наиболее низкие показатели по умению организовать общение и взаимодействие на занятии, по умению поддержать творческую атмосферу и по способности демонстрировать соответствующие методы обучения. В этом аспекте преподаватели явно проигрывают студентам и нуждаются *в создании условий для восстановления личностных и профессиональных потерь, для своего профессионального развития. Эта задача, как показывает опыт, успешнее всего решается посредством интерактивного обучения.*

1. Теоретическая часть

1.1. Интерактивное обучение преподавателей – необходимое условие успешности их педагогической деятельности

Интерактивное обучение – это специальная форма организации познавательной деятельности, когда практически все преподаватели оказываются вовлечёнными в процесс действия и взаимодействия, имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что знают и думают.

Многие инновации связаны сегодня с применением интерактивных методов. Не секрет, что возраст и опыт являются весомыми факторами, создающими *психологические барьеры в освоении новых технологий, методов*. Преодолеть эти барьеры легче при использовании в работе с преподавателями выше названных методов.

Администрация колледжа, планируя учебно-методическую работу, должна помнить, что, как и взрослые люди вообще, лучше обучаются, когда организуются условия:

– содержание обучения непосредственно связано с их

проблемами или предыдущим опытом, процесс обучения строится на накопленном жизненном опыте;

- создана атмосфера доброжелательности, есть возможность межличностного взаимодействия, поддержки, безопасности;

- обучение фокусируется на решении проблем, решения должны исходить или соответствовать опыту обучаемого, его ожиданиям и потенциальным ресурсам, а не предписываться руководством;

- взрослые не хотят участвовать в обучающих мероприятиях, если их содержание не сулит немедленного практического применения.

Именно в интерактивном обучении, в ходе дискуссий, тренинга, деловых и ролевых игр создаются реальные условия для того, чтобы обучающиеся могли максимально предъявить свой опыт, свою позицию, аргументировать решения. Именно в интерактивном обучении создаётся атмосфера взаимного уважения, это всё позволяет взрослому максимально использовать свои ресурсы, одновременно вовлекая интеллект других участников в свой опыт.

Эффективность интерактивных методов обучения преподавателей определяется целым рядом механизмов, в частности, через:

- групповую поддержку;

- усиление интеллектуальной активности;

- изменение привычного социального статуса и внутрен-

ней позиции;

– ценностно-смысловое единство группы и др.

Опыт убеждает, что интерактивные методы создают реальные условия для проявления и развития таких функций личности преподавателя, как избирательная, критическая, рефлексивная, смыслотворческая, которые позволяют преодолеть барьеры (боязнь казаться «белой вороной» среди других, показаться смешным в своих поступках и действиях) инновационной деятельности.

Одним из ведущих современных принципов организации повышения квалификации преподавателя, его методического роста через, естественно, систему методической работы является *«принцип деятельностного освоения содержания»*: исследование конкретной проблемы, конструирование занятия, проектирование деятельности. Освоение преподавателем этого принципа, по сути активными и интерактивными формами обучения, невозможно без непосредственного включения его в те или иные формы *интерактива*.

«Проживая» в этих формах деятельности, не только слыша о них, преподаватель действительно приобретает необходимый опыт организации учебно-познавательной деятельности обучающихся.

Интерактивное обучение имеет эффект коллективного взаимодействия, сотворчества, что очень важно для решения современных организационных и управленческих проблем, повышения качества образования. Обучаясь в режиме

интерактива, преподаватели приобретают умения, которые называют «умениями 21 века». Ведь известно, что результативность труда зависит не только от условий труда, но и от группового психологического воздействия на нерадивых работников, обусловленного желанием группы ответить высокими результатами труда на человеческое отношение.

Таким образом, отличительными признаками интерактивного обучения преподавателей являются:

- активность;
- инициатива (направленность действий);
- взаимодействие с опытом;
- обратная связь;
- решение проблем;
- приобретение навыков командообразования.

1.2. Основные принципы интерактивного обучения преподавателей

К основным принципам интерактивного обучения преподавателей относятся:

- подбор рабочих терминов, профессиональной лексики;
- анализ конкретных практических примеров педагогической деятельности;
- поддержание всеми обучаемыми непрерывного визуального контакта между собой;
- активное использование раздаточных, технических средств;
- постоянное поддержание ведущим активного внутригруппового взаимодействия, снятие им напряжённости во взаимоотношениях между участниками;
- оперативное вмешательство ведущего в ход дискуссии в случае возникновения непредвиденных трудностей;
- организация пространства, которое должно способствовать раскрепощению обучаемых;
- проигрывание игровых ролей («оппонента», «пессимиста», «оптимиста» и др.);
- взаимодействие в режиме соблюдения сформулированных группой правил работы;

– обучение принятию решений в условиях жёсткого регламента.

1.3. Область применения интерактивных методов обучения педагогов:

- педагогический совет;
- методический совет;
- методические объединения;
- творческие группы;
- педагогические мастерские;
- Школа молодого педагога;
- семинары;
- конференции;
- решение управленческих задач;
- занятия со студентами;
- внеаудиторная работа и др.

Опыт свидетельствует, что наиболее эффективными способами работы с педагогами в плане повышения их квалификации, как важнейший образовательный ресурс, позволяющий развить потенциал, углубить и расширить осваиваемое содержание, являются *интерактивные методы*.

Проведением отдельных, разрозненных мероприятий этим ресурсом не воспользуешься, нужна система мер. Так появилась «Программа интерактивного обучения преподавателей».

1.4. Программа интерактивного обучения преподавателей

Цели программы:

- изменить существующие стереотипы в обучении преподавателей, разработать и испытать новые подходы в их обучении, подготовить преподавателей к профессиональной и психологической перестройке их деятельности;
- переосмыслить закономерности и механизмы обучения преподавателей как профессионалов.

Для реализации поставленной цели были намечены задачи программы:

1. Познакомить преподавателей с понятием, преимуществами, формами, методами интерактивного обучения.
2. Развивать у преподавателей приёмы психологической разгрузки и самозащищённости.
3. Развивать у преподавателей внутренние психические качества: гуманистическую позицию, установку на новое, творческое отношение к педагогической деятельности.
4. Обучить преподавателей приёмам, методам интерактивного обучения.
5. Провести анализ, оценку и коррекцию интерактивного обучения преподавателей.

Ожидаемые результаты:

- эффективное коллективное взаимодействие;

- наличие навыков готовности к коллективному труду и работе на общий результат;
- получение коммуникативных умений, возможность выбора стратегии взаимодействия и модели общения через участие в деловых и ролевых играх;
- использование интерактивных технологий для достижения нового качества образования;
- изменение функции и роли педагога – транслятора культуры на педагога – консультанта, педагога – организатора.

Проведение методической программы осуществляется в четыре этапа: диагностики, подготовительный, основной, заключительный.

На первом (диагностическом) этапе осуществляется:

1. Диагностика психолого-педагогической компетентности преподавателя по трём направлениям: педагогическая деятельность, педагогическое общение, личностное развитие преподавателя.
2. Изучение степени владения преподавателями методами обучения, в том числе и интерактивными.
3. Распределение их по группам для проведения тренингов.

На втором (подготовительном) этапе осуществляется:

1. Создание положительной установки на восприятие и осознание информации об интерактивных методах обучения.
2. Формирование внутренней мотивации на повышение

квалификации, компетентности.

На третьем (основном) этапе осуществляется:

1. Проведение занятий (тренингов, деловых, ролевых игр и др.) с преподавателями по основным проблемам, выявленным в ходе диагностики. Структура каждого занятия состоит из трёх основных частей: теоретическая (мини-лекции); практическая, включающая отработку навыков интерактивного обучения; рефлексивная часть, включающая индивидуальную и групповую рефлексю.

2. Апробация преподавателями техники интерактивного обучения в ходе практической деятельности.

3. Обсуждение результатов применения техники интерактивного обучения в образовательном процессе, коррекция программ последующих тренингов.

На четвёртом (заключительном) этапе осуществляются:

1. Составление и анализ отчётов «Что мне дали занятия?»

2. Проведение повторной диагностики для выявления эффективности занятий.

3. Итоговая групповая рефлексия.

Все участники практического курса для занятий распределяются на три группы в зависимости от результатов диагностики. Так, в *первую группу* для занятий включаются преподаватели с низкими показателями психолого-педагогической компетентности педагогической деятельности. Данная группа работает по программе коррекции педагогической деятельности.

Во *вторую группу* включаются педагоги с низкими показателями в области педагогического общения. Данная группа работает по программе коррекции педагогического общения преподавателя.

В *третью группу* для занятий включаются преподаватели с низкими показателями степени удовлетворённости своей личностью и личностными качествами в педагогической деятельности.

1.5. Формы и методы интерактивного обучения преподавателей

На занятиях используются следующие формы и методы:

- тренинг;
- «Мозговой штурм»;
- ассоциации;
- деловая игра;
- мини – лекция;
- ситуативный анализ;
- ролевая игра;
- имитационная игра;
- семинар;
- различные упражнения на коммуникацию и многое другое.

№	Название	Описание
1.	Упражнение «Знакомство»	<p>Знакомство. 1. Участники семинара или тренинга, представляя себя, должны назвать свое имя и чему они радуются в своей жизни. Вся эта информация должна быть записана на клейком листочке и размешена на флипчарте с надписью «Знакомство». Ведущий, подводя черту, говорит, что на тренинге собрались интересные люди, а значит, общение обещает быть тоже интересным.</p> <p>2. Участники тренинга работают в парах. Каждый в паре называет по 3 эпитета, характеризующих его партнёра, затем из 6 эпитетов пара выбирает 2 и называет их вслух, а ведущий записывает эти слова на флипчарте. Получается коллективный портрет, оценка коллектива.</p> <p>3. Упражнение «Продолжи фразу». Каждый из участников продолжает, например, фразу: «Я горжусь своей работой, когда я...».</p> <p>Упражнение «Знакомство» позволяет лучше познакомиться друг с другом, возможен мимолётный взгляд на отношения, ценности, аспекты личности и её заботы.</p>
2.	Упражнение «Ожидания»	<p>Ожидания. На клейких листочках участники записывают свои ожидания от семинара и озвучивают их, прикрепляют их на импровизированное дерево. Ведущий говорит, что в конце семинара мы вернемся к этим ожиданиям, чтобы выяснить, насколько они исполнились.</p> <p>Называются тема, цели и задачи семинара.</p>

3.	Упражнения на построение команды	<p>1. Ледокол «Кто родился в том месяце, когда проводится семинар» (Снятие эмоциональной напряжённости, создание благоприятного психологического климата):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Кто родился в этом месяце, пусть скажет: «Весна идёт...»; • У кого карие глаза – трижды подмигните; • Тот, кто позавтракал сегодня хорошо, погладьте себя по животу; • Кто родился зимой, пусть возьмёт соседа за руку; • Кто любит собак, пусть трижды пролает; • У кого есть кошка, пусть скажет «Мяу»; • Кто находит, что игра длится долго, должен трижды хлопнуть в ладоши, скрестить руки на груди и громко крикнет: «Хватит!» и др. <p>2. Бинго «Про людей».</p> <p>В течение 5 минут участники должны найти среди присутствующих таких людей, о которых сказано на розданных каждому листочках. Тем, у кого сложилось бинго, вручается приз.</p> <p style="text-align: center;">БИНГО ПРО ЛЮДЕЙ</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 33%;">Знает хорошие шутки</td> <td style="width: 33%;">Имеет более 4-х братьев и сестер</td> <td style="width: 33%;">Может описать хороший способ вовлечения родителей в жизнь школы</td> </tr> <tr> <td>Может назвать двух знаменитых спортсменов</td> <td>Имеет интересное увлечение</td> <td>Связан с какой-либо знаменитостью</td> </tr> <tr> <td>Может порекомендовать хорошую книгу</td> <td>Может сказать что-то известное о Канаде</td> <td>Может описать эффективный способ возбуждения интереса студентов к своему предмету</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Вопросы ведущего:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) для чего проводилось упражнение? 2) как вы себя чувствовали? 3) где можно использовать данное упражнение? 	Знает хорошие шутки	Имеет более 4-х братьев и сестер	Может описать хороший способ вовлечения родителей в жизнь школы	Может назвать двух знаменитых спортсменов	Имеет интересное увлечение	Связан с какой-либо знаменитостью	Может порекомендовать хорошую книгу	Может сказать что-то известное о Канаде	Может описать эффективный способ возбуждения интереса студентов к своему предмету
Знает хорошие шутки	Имеет более 4-х братьев и сестер	Может описать хороший способ вовлечения родителей в жизнь школы									
Может назвать двух знаменитых спортсменов	Имеет интересное увлечение	Связан с какой-либо знаменитостью									
Может порекомендовать хорошую книгу	Может сказать что-то известное о Канаде	Может описать эффективный способ возбуждения интереса студентов к своему предмету									

4.	<p>Сказочная инверсия (переворачивание, карнавал)</p>	<p>Пишется некий сценарий, когда этапы семинара разворачиваются по аналогии с сюжетом какой-нибудь сказки. Но это не просто способ развлечения участников, это попытка построить обсуждение той или иной конкретной проблемы с использованием метода культурного аналога. Иногда участникам предлагается вжиться в какие-то роли, посмотреть те или иные проблемы с позиции сказочного героя. Сменить свою педагогическую роль – встать, например, на место завуча или директора. Это также активизирует сознание, позволяет взглянуть на привычные вещи под неожиданным углом зрения. А в результате такого рода «педагогического карнавала» семинар оказывается очень продуктивным мероприятием. Этот метод дополняется методом работы в малых группах.</p>
5.	<p>«Аквариум»</p>	<p>Ролевая игра «Аквариум» (описание).</p> <p>Слушателям предлагается следующая ситуация: из приёмной украли деньги. Это сделал преподаватель физвоспитания, он вдовец, у него двое детей, сложное материальное положение и т. д. Как вы поступите?</p> <p>8 человек садятся в круг (это «аквариум»), они будут решать эту проблему, играя определенную роль:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) сонсатель правды (за наказание); 2) простить; 3) сидит, наблюдает, всё «до лампочки»; 4) некогда; 5) уводит в сторону; 6) имеет своё мнение; 7) перебежчик, меняет мнение; 8) мысли заняты другим, не живёт жизнью коллектива. <p>О своей роли эти участники не говорят никому, ведущий rozdal им отпечатанные на листочках названия ролей и позволил в течение 2-3 минут осмыслить свою роль.</p> <p>Другие восемь человек назначаются ведущим наблюдателями, они должны угадать, какую роль выполняют 8 «рыбок», находящихся в «аквариуме».</p> <p>Все остальные участники хранят полное молчание, готовятся анализировать ролевую игру.</p> <p><i>Вопросы ведущего:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Назовите самый большой плюс этого метода. -анализ, взгляд со стороны, все участвуют; 2) Пережидали ли наблюдатели, другие участники за «рыбок», за своих наблюдаемых? 3) Когда, где, в каком коллективе можно использовать этот метод? <ul style="list-style-type: none"> • - давать в хорошо знакомом коллективе.

<p>6. «Мозговая» атака «Карусель»</p>	<p>Используется как эффективный метод коллективного обсуждения, поиск решения в котором определяется путём свободного выражения мнения всех участников.</p> <p>Принцип «мозговой» атаки прост: необходимо разделить коллектив на небольшие группы, поставить перед ними задачу и попросить всех участников обсуждения высказать свои мысли по поводу решения этой задачи. Задачи связаны с темой семинара, должны соблюдаться правила «мозговой» атаки и правила работы в малых группах.</p> <p>Все члены малой группы в течение 3-х минут называют любые идеи, все идеи записываются, хотя посредством фиксации ключевого слова или фразы. По истечении 3-х минут группы переходят к другому столу, читают то, что записала предыдущая группа, и записывают на их флипчарте свои идеи по названной проблеме и т.д. Из всех записанных идей группы выбирают по 4 лучших и затем их презентуют, обосновывая свой выбор.</p> <p>«Мозговая» атака в форме «карусели» позволяет найти решение в ситуации, кажущейся тупиковой, расширить видение проблемы, преодолеть стереотипность мышления, даёт возможность уйти от атмосферы состязательности к построению продуктивного сотрудничества и является простым и эффективным способом сплочения коллектива.</p>
<p>7. Диспут (от латинского <i>disputare</i> – рассуждать, спорить)</p>	<p>Диспут - спор, столкновение различных точек зрения. Предметом диспута является проблема, которая вызывает противоречивые суждения, волнующая преподавателей, необычная, привлекающая новизной.</p> <p>Примерные темы для диспута:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Каким должен быть современный урок? • Всегда ли прав преподаватель? • Легко ли быть студентом? • Новаторские технологии: за и против. <p>Ведущий диспута сообщает правила диспута, представляет участников, занимающих различные позиции, даёт им возможность высказать свои точки зрения, задать друг другу вопросы, представить заключительные доказательства. Затем итоги подводит жюри.</p>
<p>8. Проблемно-ситуационная игра</p>	<p>Проблемно- ситуационная игра. На столе лежат билеты, в каждом из которых изложена проблемная ситуация, требующая решения здесь и сейчас. Участники тянут билеты и без подготовки предлагают выходы из предложенной ситуации. Задача участников игры – добиться путём задавания вопросов конкретизации найти наилучший вариант решения. В финале игры коллектив обсуждает, как проходила игра, каковы были трудности, что получилось, что не удалось.</p>

9.	<p>Работа в группах</p>	<p>Фрагменты семинара по теме: «Оценивание как стимул к повышению уровня достижений студентов»:</p> <p>1. Работа в группах.</p> <p>Организовать любую деятельность, в том числе и учебно-познавательную, без оценки невозможно, т.к. оценка является одним из компонентов деятельности, ее регулятором, показателем результативности. Но очевидным выглядит и тот факт, что сохранение прежней системы оценивания учебного труда, в рамках которой практически отсутствует учет мнения самих обучаемых, делает затруднительным обновление колледжа.</p> <p>Проблемы оценочной функции, на наш взгляд, упираются в решение вопросов, которые вынесены для мозгового штурма.</p> <p>Участникам предлагается разделиться на 4 группы по временам года. Ведущий напоминает правила работы в группе.</p> <p>Каждая группа в течение 7 минут готовит на 3 минуты презентацию (можно в виде графиков, схем, рисунков, слов и т.д.) по следующим вопросам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Зачем оценивать обучающихся? 2) Что оценивать? Формы (виды) оценивания. 3) Чем вы руководствуетесь при выставлении оценок? (Как педагогически грамотно и объективно обеспечить процесс оценивания?) 4) Кто, кого и когда оценивает?
10	<p>Написание проектов</p>	<p>Советы для составления проекта</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Озвучить, в чем данная проблема.(Почему?) 2. Определить цель (Чего хотим добиться?) 3. Намечаем план пошаговой деятельности.(Как и каким образом будем достигать цели?) 4. Рассказать проблему с разных точек зрения: <ul style="list-style-type: none"> - доказать достоинства; - спрогнозировать негативные последствия. 5. Реальный результат (Чего достигаем?) 6. Презентация проекта (10 минут в устной форме). 7. Рефлексия (Ответ на вопрос: «Что дал проект?») <p>Примерные темы проектов: «Красивый колледж», «Как сберечь здоровье?», «Эффективная модель методической работы», «Модель колледжа будущего» , «Я – гражданин!» и др.</p> <p>Выбор проблемы для составления проекта может быть сделан с помощью метода «мозгового штурма» или голосования за проблему. Можно провести аукцион проектов.</p>

1.6. Организация и проведение тренингов

Одной из эффективных форм методической работы с педагогическим коллективом является *тренинг*, который проводится в форме деловых и методических игр. Степень усвоения информации при этом возрастает, преподавателю нравятся предлагаемые формы и приёмы интерактивного обучения, после чего он стремится их использовать на занятиях. В результате происходит переориентация в методике работы самого преподавателя, он готов к осуществлению своей новой педагогической роли в новой реальности.

Что же такое тренинг и что на нём происходит? *Тренинг* – особый метод получения знаний, который отличается от своих аналогов тем, что все его участники учатся на собственном опыте, каждый может увидеть и осознать свои плюсы и минусы, достижения и недостатки. На тренинге можно научиться гибкости, общению, принятию позиции другого человека, что очень полезно в жизни и творческой работе.

Примерные задачи тренингов:

- совершенствование психолого-педагогической компетентности;
- развитие психических процессов (педагогическое мышление, педагогическая рефлексия и др.);
- развитие качеств личности (например, гуманистическая

направленность);

– совершенствование педагогических умений (например, приёмов решения педагогических задач, способов снятия напряжённости, конструктивных приёмов выхода из конфликта);

– расширение профессиональных знаний.

1.6.1. Виды социально – психологического тренинга

– *Анализ конкретных педагогических ситуаций* побуждает участников сделать какой-то свой выбор, они обсуждают пути решения ситуаций, учатся формулировать проблему, развивается умение слушать, тренируются профессиональные навыки, черты личности и др.;

– *ролевой тренинг* – это принятие или выбор роли, следование ей, обмен ролями, открытие новых ролей (например, роль преподавателя и слабого обучающегося, преподавателя и директора колледжа);

– *тренинг сензитивности*: участники сами организуют свои отношения при опоре на обратную связь, улучшают понимание себя и других. Общение происходит по принципу «здесь и теперь» без обращения к прошлому, методом проб и ошибок.

– *ситуационный тренинг* учит конкретным социальным умениям в ходе проигрывания конкретных эпизодов до тех

пор, пока умения не будут выполнены удовлетворительно.

Тренинг – инновационная технология повышения квалификации педагогов. Она не сводится к передаче знаний и умений, а создаёт условия для прямого соприкосновения с изучаемой реальностью, обучение идёт путём приобретения и осмысливания опыта, моделируемого в групповом взаимодействии людей. Такое моделирование осуществляется с помощью различных форм и методов: деловые и ролевые игры, дискуссии, мини-лекции, подвижные разминки, упражнения, направленные на отработку определённых навыков, «мозговой штурм» и др. Сочетание перечисленных форм способствует тому, что материалы тренинга усваиваются намного эффективнее, чем на традиционных занятиях.

Тренинг ориентирован на использование активных методов групповой работы с целью развития компетентности общения.

Численность группы для оптимальной работы 7-15 человек.

В зависимости от данных диагностики для проведения тренингов педагоги разбиваются, к примеру, на три группы. Так, в первую группу для проведения тренингов включаются педагоги с низкими показателями психолого-педагогической компетентности педагогической деятельности. Во вторую включаются педагоги с низкими показателями в области педагогического общения. В третью группу – для коррекции личностного развития и т. д.

При организации занятий нужно учитывать принципы организации и правила работы в группе тренинга.

Принципы организации занятий:

1. Принцип активности участников.
2. Принцип исследовательской позиции: участники сами должны находить решение проблем, рассматриваемых на занятии.
3. Обратная связь тренера и участников.
4. Принцип партнёрского общения, учёт интересов всех участников общения.

Для того, чтобы работа в тренинговой группе прошла успешно, в обстановке деловой активности и доверительности, участников на первом занятии необходимо познакомить с правилами работы в тренинговой группе.

Примеры правил работы на тренинге:

- обращаться по имени;
- отвергая, предлагай;
- правило поднятой руки;
- цени время, будь точен;
- говорить по существу, «не выпадать из шкафа»;
- уважение;
- не переходить на личности, обсуждать идею;
- слушать и слышать;
- быть веселым, активным, шутить;
- шуточные «штрафные санкции» и другие правила.

Занятия лучше проводить на каникулах по 4 часа, разби-

вать на меньшее количество часов в разные дни представляется непродуктивным.

Занятия следует проводить в таком помещении, где можно было бы довольно быстро организовать учебное пространство. Обязательно нужно иметь маркерную доску, флипчарты, скотч, фломастеры, ножницы, бумагу и др.

1.6.2. Примерная структура тренинга для преподавателей

Этапы тренинга	% времени	Примерные формы, техники
1. Мотивация	5%	«Мозговой штурм», упражнение «Знакомство», «Микрофон» и др.
2. Оглашение темы, целей и задач тренинга Выработка правил работы на тренинге.	5%	Упражнения «Ожидания», «Правила работы»
3. Получение необходимой информации	10%	Упражнения на построение команды, мини-лекция, знакомство с тренером.
4. Изучение, анализ проблем колледжа через интерактивные задания	60%	Дебаты, работа в малых группах, деловая игра, ролевая игра, «мозговая» атака «Карусель», защита проектов, продуктивная игра, упражнения «Закончи предложение», «Снежный ком», «Аквариум», «Аукцион» и др. Метод сказочной инверсии (переворачивания, карнавала). Ранжирование. Обязательны упражнения на стабилизацию эмоционального состояния.
5. Подведение итогов, принятие рекомендаций, рефлексия. Резюмирование ведущего	10%	Упражнения «Большой круг», «Горячий стул», «Слон», «Ладощка», составление буриме, синквейна и др.
6. Прощание	5%	Упражнение «Жизненный путь»
7. Домашнее задание (на последнем занятии отсутствует)	5%	Упражнения «Первая проба на роль», «Рекламный ролик».

1.6.3. Тематика тренингов

Тематика тренингов может быть различной, ее можно разбить по блокам.

1 блок – тренинги, способствующие вовлечению преподавателей в организацию образовательного процесса:

- «Как управлять процессом перемен?» (поиск и определение новых способов организации жизни колледжа);
- «Здравствуйте, первокурсники!» (вопросы адаптации) и др.

2 блок – тренинги психолого-педагогического содержания:

- «Резервы эффективного взаимодействия преподавателя и обучающихся»;
- тренинг личностного роста для педагогов;
- «Методика самоанализа занятия» (развитие умения рефлексировать собственную педагогическую деятельность на занятии);
- «Валеологический анализ занятия» и др.

3 блок – тренинги методического содержания:

- «Как организовать самостоятельную работу?»;
- «Домашнее задание в процессе обучения» и др.

Тренинги не стоят особняком в методической работе колледжа, а вписываются в общую систему методической работы, соответствуют методической проблеме, но могут строиться на материале интересном и актуальном для преподавателей. При этом тренинги имеют чётко обозначенные цели и задачи, отлично организованы, педагоги не зря проводят на них время и выражают явно положительное к ним отношение.

Планирование, проведение таких семинаров-тренингов – творческая деятельность. У каждой организации, отдельно-го тренера должен быть свой собственный способ планирования и проведения таких дел.

1.6.4. Алгоритм создания тренинга:

1. Формулировка целей. Мы ставим реалистичные (достижимые) цели, которые отвечают потребностям и нуждам колледжа и участников. Цели должны быть ясными и чёткими.

2. Отбор упражнений, методов, приёмов, техник. Проводим отбор, выбирая те виды деятельности, которые наиболее подходят к содержанию тренинга и достижению его целей.

3. Разработка последовательности видов деятельности и отбор: отбираем такие виды деятельности и упражнения, которые способствовали бы продвижению группы в обучении. Учитываем также влияние энергетического состояния группы на последовательность упражнений: когда лучше работать на рациональном уровне, будет ли энергия у группы после обеда.

4. Подбор текстов для мини-лекций, притч, историй, написание сценария семинара. При этом очень важно, чтобы все виды работ были связаны с темой семинара. Соотношение теоретической и практической информации: 25 % к 75 %.

5. *Подготовка раздаточного материала, опросов, анкет.*

6. После завершения тренинга определить, достигнут ли ожидаемый результат. Можно провести тестирование для проверки степени овладения материалом.

7. *Систематизировать* все документы по тренингу.

8. *Продолжительность тренинга:* один день, в зависимости от программы, день дробится на 2 или 4 блока по 1,5 астрономических часа, между которыми кофе-брейк и обед. Отдельные тренинги (как правило, это тренинги психолого-педагогического содержания) проводим обязательно на каникулах в течение 3–4 дней.

Имея конкретный план групповой работы, тренер может по ходу занятия вносить в намеченный замысел коррекционные изменения.

О результативности тренингов можно судить по субъективным отчётам их участников «Что дали мне тренинги?». Вот наиболее характерные из них:

- увидела себя со стороны, поняла, какие ошибки совершала;
- новизна подхода к роли преподавателя;
- смогу быть естественной, не боюсь обсуждать со студентами свои слабости;
- прекрасный раздаточный материал, пользуется большим спросом;
- доброжелательная атмосфера;
- участники хотят продолжать обучение.

Так, для оценки первого дня тренинга использовался метод «Мишень»: каждый участник должен «выстрелить» 4 раза и оценить по 10-балльной системе тренинг. Результаты дня: *новизна – 9,4, интенсивность – 9,9, практическая применимость – 9,0, атмосфера тренинга – 10.*

Это всё свидетельствует о правильности выбора обучения преподавателей и является хорошим залогом на будущее сотрудничество.

2. Практическая часть

2.1. Тренинг профессиональной компетентности преподавателей

Тренинг является эффективной формой подготовки к аттестации.

Основная цель тренингов для преподавателей, проходящих аттестацию: формирование и развитие их профессиональной компетентности.

Организационные аспекты тренинговой программы: количество участников – 12–18 человек; продолжительность одного занятия – 1,5–2 часа в неделю; продолжительность групповой работы – 10 занятий.

Содержательные аспекты тренинговой программы.

Тренинговая программа для аттестуемых преподавателей состоит из 10 занятий. Первое занятие является вводным и направлено на формирование общего представления о профессиональной компетентности педагога. Остальные девять занятий распределены на три взаимосвязанных тематических блока: *первый блок* посвящен формированию специальной компетентности (2–4 занятия); *второй блок* направлен на формирование компетентности в общении (5–7 занятия);

третий блок ориентирован на формирование индивидуаль-но-личностной компетентности (8– 10 занятия). 10-е заня-тие – заключительное.

Каждое занятие включает в себя следующие *этапы*:

1. Знакомство (3–5 минут).
2. На 1-ом занятии – введение правил работы, на последу-ющих – проверка домашнего задания, опрос самочувствия и готовность к занятию (3–5 минут).
3. Разминка (3–5 минут).
4. Основная часть: мини-лекции, упражнения, игры, дис-куссии и т. п. – 60–80 минут.
5. Рефлексия занятия (3–5 минут).
6. Резюмирование ведущего (1–2 минуты).
7. Прощание (3–5 минут).
8. Домашнее задание (1–2 минуты).

Методы работы: мини-лекции, упражнения, дискуссии, беседы и др.

Содержание тренинговой программы

Первое занятие посвящено формированию общего пред-ставления о профессиональной компетентности педагога у участников тренинга.

Цель: формирование общего представления о професси-ональной компетентности педагога.

Задачи: знакомство и установление контакта с участника-

ми тренинга, создание благоприятных условий для работы в группе, создание положительной мотивации к занятиям, информирование участников о содержании работы, целях и задачах тренинга, расписание занятий, выработка правил работы, развитие навыка рефлексии.

Формы и методы: мини-лекция «Профкомпетентность педагога», ролевая игра «Смотрите, кто пришел!», беседа «Что повлияло на ваш выбор профессии», тест, упражнение «Портрет идеальной работы» и др.

Второе, третье и четвертое занятия. Цель: формирование и развитие специальной компетентности педагога.

Задачи: формирование и развитие профессиональной направленности участников; предоставление участникам возможности осознать значимость и смысл своей профессии, формирование положительного к ней отношения, потребности в повышении своей компетентности, развитие умения владеть технологией профессиональной деятельности (умения проектировать, прогнозировать, планировать, моделировать свою профдеятельность; ставить цель, задачи, применять различные формы и методы работы, отбирать наиболее оптимальные, контролировать, оценивать, применять на практике, развивать навыки рефлексии и самооценки).

Формы и методы: мини-лекция «Специальная компетентность педагога», упражнение «Карта моей жизни», ролевая игра «Комплексный подход», мини-лекция и упражнение «Диагностическая деятельность». Третье занятие: ми-

ни-лекция «Консультативная деятельность», деловая игра «Консультирование», упражнения и др.

Пятое, шестое и седьмое занятия: формирование компетентности в общении.

Задачи: формирование и развитие интереса к профессиональному общению; потребности в общении; владеть профессиональным языком общения; умений построить общую стратегию взаимодействия; умений слушать, воспринимать и понимать собеседника; развитие навыков рефлексии профобщения.

Формы и методы: мини-лекция, упражнения «Слепое слушание», «Гость», «Иностранец и переводчик» и др. ролевая игра «Контакт».

Восьмое, девятое и десятое занятия: формирование индивидуально-личностной компетентности педагога.

Задачи: формирование интереса к своей личности; потребности в самосовершенствовании, самореализации, саморазвитии; развитие умения адаптироваться и др.

Формы и методы: упражнение «Взгляд на себя глазами влюбленного человека», мини-лекции по теме занятий, упражнения «Маска», «Мой первый рабочий день», «Ситуация», «Саморегуляция», «Океан».

На последнем занятии завершается групповая работа, произносятся слова о пройденном пути каждым участником и ведущим.

**План проведения тренингов, семинаров на 2017 – 18
учебный год
(для преподавателей колледжа, школы)**

	Тематика	сроки	Цель занятия	Формы и методы
1.	Тренинг «Будем знакомы»	сентябрь	Формирование общего представления о профессиональной компетентности преподавателя	Мини – лекция, ролевая игра, беседа, тест, упражнение
2.	Семинар – тренинг «Основы фасилитации и партисипаторные методы обучения»	октябрь	Знакомство с эффективными методами обучения, формирование умения применять их на практике	Мини – лекция, ролевая игра, упражнение
3.	Тренинг «Познай себя»	ноябрь	Формирование и развитие профнаправленности участников, умения моделировать свою деятельность и др.	Мини – лекция, ролевая игра, беседа, тест, упражнение
4.	Тренинг «Творческая направленность личности преподавателя»	декабрь	Развитие умения креативно мыслить и действовать и др.	Мини – лекция, ролевая игра
5.	Тренинг «Педагогическое общение. Его резервы»	январь	Формирование и развитие умения оценивать свою деятельность, рефлексировать и др.	Мини – лекция, ролевая игра, упражнение

6.	Семинар – тренинг «Современные методы обучения»	февраль	Формирование и развитие интереса к профессиональному общению, развитие навыков рефлексии	Мини – лекция, ролевая игра, тест, упражнение
7.	Тренинг на развитие креативности коллектива	март	Развитие умения креативно мыслить и действовать и др.	Мини – лекция, ролевая игра, беседа, тест, упражнение
8.	Тренинг личностного роста преподавателя	апрель	Формирование индивидуально- личностной компетентности преподавателя	Мини – лекция, ролевая игра, упражнения
9.	Деловая игра «Активные и интерактивные методы и формы обучения»	май	Развитие умения применения на практике активных и интерактивных методов обучения	Мини – лекция, ролевая игра, упражнения
10.	Итоговое занятие	Июнь	Подведение итогов пройденного каждым участником пути	Работа в группах

2.2. Научно – практический семинар на тему: «Новизна подхода преподавателя к организации индивидуальной работы со студентами»

Цель семинара:

– путем взаимообучения, определить новые, эффективные подходы к организации индивидуальной работы со студентами.

Задачи:

используя основы фасилитации и партисипаторные методы, провести

– организационно-деятельностную игру,

– «мозговые штурмы»,

– различные упражнения,

– мини-лекции,

– анализ имеющегося в колледже опыта по организации индивидуальной работы со студентами,

– разработать методические рекомендации.

Девиз:

«Легко любить все человечество, но как трудно научиться любить конкретного, «неудобного»

студента».

(Из преподавательского фольклора).

Организация пространства: полукруг, без столов.

Ход семинара

Ведущие говорят о том, что для создания творческой атмосферы, более непринужденной обстановки, вовлечения в рабочий процесс всех участников, для развития доверия между преподавателями в ход семинара включены лирические отступления, сюрпризы, интерактивные методы, ролевые игры, «мозговой штурм», различные упражнения и т. д..

1. Знакомство. Участники семинара, представляя себя, должны назвать свое имя и эпитет, который начинается с той же буквы, что и имя.

2. Ожидания. На клейких листочках участники записывают свои ожидания от семинара и озвучивают их. Ведущий говорит, что в конце семинара мы вернемся к этим ожиданиям, чтобы выяснить, насколько они исполнились.

Называются тема, цели и задачи семинара.

3. Выработка правил работы. Их называют сами участники. Правила записываются на флипчарте и вывешиваются на обозреваемом всеми пространстве.

Примеры правил работы:

– обращаться по имени;

- отвергая, предлагай;
- правило поднятой руки;
- цени время, будь точен;
- говорить по существу, «не выпадать из шкафа»;
- уважение;
- не переходить на личности, обсуждать идею;
- слушать и слышать;
- быть веселым, активным, шутить;
- шуточные «штрафные санкции» и другие правила.

4. «Проверка домашнего задания»: экспресс-опрос. Каждому из присутствующих задаются вопросы, на которые нужно ответить устно «да» или «нет». Вопросы по теме семинара.

Вопросы экспресс-опроса:

1. Относите ли вы ко всем студентам как к личностям?
2. Смотрите ли вы в глаза или прикасаетесь, чтобы убедить студентов в вашем внимании и участии?
3. Извиняетесь ли вы, когда допускаете ошибку?
4. Позволяете ли вы студентам участвовать в принятии ваших важных решений?
5. Улыбаетесь ли вы на занятиях?
6. Кричите ли вы для восстановления тишины?
7. Поощряете ли вы всю группу за то, что было хорошо сделано вместе?
8. Хвалите ли вы сотрудничество, заботу, мирную жизнь или только хорошую учебу?

9. Наклеиваете ли вы на студентов ярлыки «хороший» или «плохой»?

10. Бойтесь ли вы беспорядка или шума даже тогда, когда причиной этому стала усиленная работа?

11. Есть ли среди ваших студентов неуспевающие?

12. В чем причина неуспеваемости студентов?

13. Какого преподавателя любят?

14. Как индивидуализировать обучение?

15. Кого вы называете «одаренный»?

16. Кто такой «преподаватель»?

17. Что он делает на занятии?

18. Ваши занятия – рай или ад для студента?

19. Что, в первую очередь, не должен делать преподаватель?

20. Какой вы преподаватель?

Ведущий подводит итоги.

5. Упражнение с руками: участникам предлагается сложить, как они привыкли, руки, а затем поменять их положение. Как правило, делать это непривычно. Вот так и с переменами, с чем-то новым. Привыкнуть можно, но через какое-то время, тренируясь.

6. Построение ассоциативного ряда со словом «индивидуальная».

Искренняя

Новая

Добрая

Интеллектуальная

Воспитанная

Интеллигентная

Доступная

Умеренная

Активная

Ласковая

Б

Нежная

Адаптированная

Ясная

6. «Мозговой штурм».

1). Что такое «индивидуальная работа»?

2). Зачем она нужна в условиях колледжа?

3). Назовите 3, на Ваш взгляд, главные условия для организации индивидуальной работы со студентами.

Работа в 2-х группах: В течение 5 минут одна группа готовится говорить о +, другая о – индивидуальной работы. Презентация 2 минуты.

7. Упражнение для деления участников семинара на 7 групп по методу «Фруктовый салат»: 1-ые семь человек называют свои любимые фрукты их должно быть 7, затем все по очереди называют эти фрукты. Так коллектив разделился на 7 групп.

8. «Мозговая атака». Дается 7 минут на подготовку ответов на следующие вопросы:

1) Чему должны обучаться студенты?

2) Чему не нужно учить студентов?

3) Как учить студентов?

4) Как узнать, чему научился студент?

5) Как организовать работу колледжа, чтобы улучшить знания всех студентов?

6) Как улучшить образование и обучение всех преподавателей?

7) Как улучшить руководство колледжа?

Далее идет презентация по 3 минуты каждой группе. Ведущему необходимо заранее написать на флипчартах вопросы для «мозговой атаки».

9. Упражнение с резинкой: растягивается, сжимается. Как вводить переменные, новизну, подтянуть нужный уровень. Новизна, переменные под различным углом зрения – короткая беседа об этом.

10. Знакомство с «правилом Робинсона». Какие изменения вы хотели бы произвести в организации индивидуальной работы со студентами? Задайтесь вопросом, а нет ли «правил Робинса» в вашей работе, рядом с вами?

Правило Робинса

Одна из американских школ для детей 5-12 лет имела один центральный вход, два боковых. Перед центральным входом была площадка для прогулок, игр во время перемен.

После прогулки учащиеся заходили в школу в боковые двери, а не в центральные, как правило, было большое столпотворение, более 15 минут уходило на то, чтобы все дети вовремя были на уроке. Странно и нелогично было то, что рядом с площадкой были широкие центральные двери, а все заходили в школу в узкие, неудобные.

Однажды в школу назначили нового завуча. Видя выше названные проблемы, он задался вопросом, почему центральные двери закрыты, выслушивал различные версии. Один из старожилов школы рассказал следующую историю. Лет 15 назад работал в школе вахтер по имени Робинс, офис которого находился у центрального входа. Этот Робинс любил пить кофе, причем в одно и то же время, а у детей как раз была большая перемена. Они своей беготней через центральные двери мешали Робинсу, прерывая его завтрак, Робинс нервничал, переживал, пока не убедил тогдашнего директора закрыть центральный вход. Что и было вскоре сделано.

Правило Робинса просуществовало 15 лет: все мучались, но подчинялись этому глупому правилу.

Новый завуч приказал открыть эти двери. Проблема была решена за 6 секунд.

Вывод: задайтесь вопросом, а нет ли у Вас, в Вашем колледже правил Робинса. Если Вы, конечно, хотите перемен, нового.

Участники семинара могут привести примеры из их прак-

тики.

11. Упражнение «Пересадка сердца».

Педагогическому коллективу предлагается следующая ситуация: хирургу клинической больницы предстоит сделать выбор: кому пересадить сердце неизлечимо больного пациента? Спасти жизнь он может только одному человеку, хотя у него в клинике несколько человек нуждаются в срочной операции:

- пятилетняя девочка;
- женщина 48 лет, мать троих детей, Герой Труда;
- турок-строитель, не гражданин Казахстана;
- депутат Парламента, 42 года, отец двоих детей;
- бизнесмен, 37 лет, разведен, детей нет, но спонсирует детский дом;
- студентка 3-го курса пединститута;
- 40-летняя женщина, учитель;
- 15-летний мальчик-вундеркинд, ученик 11-го класса.

Определите очередность выбора, аргументируйте.

Возможные мнения преподавателей:

- сердце нужно отдать 5-летней девочке, так как она только начинает жить;
- 15-летнему мальчику– вундеркинду, так как это интеллектуальный фонд РК;
- бизнесмену, который занимается благотворительностью: спонсирует детский дом;
- депутату Парламента, который может сыграть важную

роль в разработке социальных программ по поддержке малообеспеченных семей, детей-сирот и т. п.

Можно предложить дополнительные аргументы, например:

– станете ли вы спасать 5– летнюю девочку, если она больна церебральным параличом;

– отдадите ли вы сердце вундеркинду, если узнаете, что по окончании школы он уедет за границу и назад не вернется?

Присутствующие должны сойтись на том, что любой человек, преподаватель ежедневно сталкивается с проблемой выбора: как поступить? Кому(чему?)отдавать предпочтение? Кого поощрить? Проблема выбора– это нравственная категория.

12. Упражнение «В поход». Ведущий передает рядом сидящему человеку маркер, при этом говоря: «Я иду в поход и беру с собой (называется имя этого человека)» и обязательно произносится слово «пожалуйста» при передаче маркера. Тех, кто не произносит этого слова, ведущий в поход «не берет».

На что направлено это упражнение:

– развитие умения слушать и слышать;

– не забывать о вежливости;

– развитие умения работать в команде;

– маркер в руках преподавателя – символ власти.

13. Упражнение «Проблемные слушатели». Все участники делятся в зависимости от количества типов слушателей.

5 минут дается группам, чтобы назвать причины и действия преподавателя, а затем в течение 2-х минут презентовать полученный материал. В итоге должна получиться своего рода «шпаргалка» по работе с проблемными слушателями.

Типы проблемных слушателей:

- Я – против!
- Молчун.
- А давайте-ка обсудим!
- У меня здесь враг.
- Мы не туда идем.
- А какова Ваша точка зрения?
- Говорун или шептун.
- Спорщик.

Проблемные слушатели

(шпаргалка, составленная участниками семинара)

Тип слушателя	Причины	Действия преподавателя
Я – против!	Самоутверждение, желание «срезать» преподавателя, наличие правильной информации	Дать возможность высказаться, перевести на другую тему, метод «кривого зеркала», юмористическая разрядка
Молчун	Закомплексованность, скука, плохое настроение	Спросить мнение, поощрить, дать индивидуальное задание
А давайте-ка обсудим?	Самоутверждение, скука, любопытство	Извлечение выгоды из его слов, перевод на другую тему
У меня здесь враг	Самовыражение, наличие врага, выплеск отрицательных эмоций	Веселая разминка, дать индивидуальное задание, работа в разных командах
Мы не туда идем	Непонимание темы, скука	Озадачить вопросом, объяснить правильность пути
А какова ваша точка зрения?	Провокация, увод от темы, привлечение внимания к себе	Ответить на вопрос, все вопросы записать на лист
Говорун или Шептун	Избыток информации, скука, самоутверждение, провокация	Сослаться на правила, рассадить, предложить выступить публично, вести дискуссию, ролевая игра
Спорщик	Самоутверждение, провокация	Дать высказаться, дать задание

14. Мини-лекция «Характер общения».

15. Составление буриме со следующими словами:

начало-сначала,

структура – аспирантура,

перспектива – нива, клад – лад,
конец – венец,
краски – сказки,
колдуны – не страшны.

16. Каждая из 7 групп в течение 2-х минут записывает, а затем озвучивает слова и выражения, которые обычно преподаватели употребляют, когда

- А) хвалят студента;
- Б) недовольны студентом.

Делаются выводы, определяется, от чего следует отказаться в общении со студентами.

17. Упражнение «Доверие». Участники делятся на две группы. Одна группа завязывает глаза, другая выступает в роли поводырей.

Цель упражнения: формирование умения внушать доверие. Преподаватель должен внушать доверие у тех, с кем работает.

У участников необходимо спросить об их ощущениях (доверие, нежность, аккуратность, сначала было страшно, полностью доверились, взволнованность и чувство ответственности за другого, «слабого» человека, через руку передавалась ответственность поводырей).

18. Бинго про людей. В течение 5 минут участники должны найти среди присутствующих таких людей, о которых сказано на розданных каждому листочках. Тем, у кого сложилось бинго, вручается приз.

БИНГО ПРО ЛЮДЕЙ

Знает хорошие шутки	Имеет более 4-х братьев и сестер	Может описать хороший способ вовлечения родителей в жизнь колледжа
Может назвать двух знаменитых спортсменов	Имеет интересное увлечение	Связан с какой-либо знаменитостью
Может порекомендовать хорошую книгу	Может сказать что-то известное о Канаде	Может описать эффективный способ возбуждения интереса студентов к общеобразовательному предмету

19. Оценка дня (можно использовать анкету).

20. Упражнение «Ладонка». Участникам предлагается на листе А-4 обвести свою ладонку. Каждый палец – это какая-то позиция, по которой необходимо высказать своё мнение.

Большой палец – для меня важно и интересно;

Указательный – я получил конкретные рекомендации;

Средний – мне было трудно (не понравилось);

Безымянный палец – моя оценка психологической атмосферы.

Мизинец – для меня было недостаточно.

21. Как выполнены ожидания. Участники педсовета отметили, что их ожидания оправдались.

22. Принятие рекомендаций семинара.

Рекомендации семинара по теме: «Новизна подхода преподавателя к организации индивидуальной работы со студентами».

А. Индивидуальный подход должен быть основан на идеях гуманистической психологии, которая по всем показателям является более эффективной, нежели традиционная. Перестройка традиционной модели, как считают участники семинара, должна идти по следующим направлениям:

1. Создание атмосферы доверия в отношениях между преподавателем и студентами, сотрудничество в принятии решений.

2. Изменение мотивации учебы.

3. Помощь студентам в личностном развитии.

4. Особенностью индивидуального подхода является то,

что преподаватель и студент несут совместную ответственность за процесс обучения.

5. Обучение проходит в атмосфере сотрудничества в процессе межличностного общения педагога и студента в обстановке, лишенной духа насилия, конкуренции, подчиненности.

6. Основным стимулом к учебе должен стать не страх за оценку или ожидания похвалы, не обязанность перед родителями и преподавателем, а развитие естественного интереса и любознательности, поддерживаемого дружелюбием педагога и его готовностью сотрудничать с студентом в учебной деятельности.

7. Основной акцент в обучении смещается с непосредственной передачи знаний на стимуляцию и активизацию познавательной деятельности студентов. Основные личностные установки преподавателя – естественность и принятие студента таким, каков он есть.

8. Со студентами преподаватель должен быть открытым, свободным от традиционных ролей (мугалим, гуру, непрекаемый авторитет) в общении мешающих образовательному процессу. Это трудно, и преподаватель должен готовить себя, чтобы учиться этому. Он передает свои чувства, а не высказывает оценочные суждения. Например, фраза типа: «Другой давно уже понял бы то, над чем я с тобой бьюсь уже целый час» – имеет оценочный характер. Лучше пользоваться отражением своих чувств в форме «я-высказыва-

ний», например: «Я опечален тем, что...», «Мне грустно от того, что...». Воспользуемся понятием «эмпатия», под которым понимается способность почувствовать другого человека, умение понять и принять его. «Я – высказывание может строиться по формуле эмпатического общения, например: «Когда в такой ситуации ты поступаешь так-то, я чувствую то-то...». Важно подбирать такие слова, чтобы они точно отражали чувства, иначе они вряд ли будут восприняты студентами.

9. Действия преподавателя должны быть основаны на убеждении, что каждый студент от природы наделен разнообразными способностями, и главная задача – создать условия для их проявления и развития. Стремление к эмпатическому общению, основанному на умении понять чувства, причины поступков и поведения другого человека, – одно из главных условий принятия студента. Важно, чтобы преподаватель научился смотреть глазами каждого конкретного студента.

10. Согласно теории американского психолога Маслоу каждой личности присуще стремление к саморазвитию и самореализации. Самореализация невозможна без удовлетворения разнообразных потребностей, выстроенных в следующей иерархической последовательности: физиологические потребности (голод, жажда), потребность в безопасности, потребности в любви, признании, причастность к группе, интеллектуальные, творческие и эстетические потребно-

сти. Самореализация требует удовлетворения всех потребностей. Задача преподавателя способствовать в процессе обучения удовлетворению умственных и творческих потребностей развивающейся личности, что, в свою очередь, поможет студентам на пути самореализации.

Б. Руководству колледжа, кураторам групп, психологу регулярно проводить диагностику: а) обученности, б) воспитанности, в) интеллекта, г) психологическую и др.

В. Одобрить и рекомендовать к применению опыт преподавателей, выступивших на семинаре.

2.3. Тренинг личностного роста для преподавателей

Современный ритм жизни требует от человека любой профессии напряжения всех его нравственных и физических сил. Преподаватели оказываются в наиболее сложной ситуации: они испытывают двойную нагрузку в связи с тем, что их труд отличается высокой эмоциональной нагруженностью и стрессонасыщенностью. Отрицательно окрашенные психологические состояния преподавателя снижают эффективность обучения, повышают конфликтность во взаимоотношениях со студентами, родителями, коллегами, способствуют возникновению и закреплению в характере негативных черт, которые разрушают здоровье, провоцируют различные заболевания.

Владение навыками управления собственным эмоциональным состоянием, приёмами и способами саморегуляции позволяет уменьшить количество вышеназванных проблем.

Овладению этими навыками во многом способствует систематическое проведение психолого-педагогических семинаров-тренингов для преподавателей.

Планирование, проведение таких семинаров-тренингов – творческая деятельность. У каждой организации, того человека, который проводит тренинги (тренер), есть свой собственный способ планирования и проведения таких дел. Ко-

нечно, семинары-тренинги необходимо создавать «под проблему» и «под клиента», т. е. под конкретную ситуацию и конкретных людей. Слепо, слово в слово повторять чужой сценарий – значит уподобляться зайцу на барабане, который отстукал свою партию по чужой партитуре. Как известно, нет рецептов, пригодных на все случаи жизни, каждый день «не такой, как вчера», да и лучшие умы педагогики нам напоминают: воспитывает не метод, а личность. Мы против тиражирования кем-то созданных планов и сценариев, мы за творческое их осмысление, следование общим принципам их создания, методическим приёмам. Пользуйтесь полученным инструментом для достижения ваших целей, помня о главном принципе: не навреди.

Алгоритм создания семинара-тренинга:

1. Изучение группы. Обычно мы анализируем вместе с руководством колледжа проблемы, говорим о преподавателях, их проблемах, конфликтах, ожиданиях, надеждах, предыдущем семинарском опыте, определяем интересующие их темы, темы, актуальные для них. Проводим эту работу в личных встречах с преподавателями, иногда просим участников заполнить анкету.

2. Формулировка целей. Ставим реалистичные (достижимые) цели, которые отвечают потребностям и нуждам организации и участников. Цели должны быть ясными и чёткими.

ми.

3. *Отбор упражнений, методов, приёмов, техник.* Проводим отбор, выбирая те виды деятельности, которые наиболее подходят к содержанию семинара и достижению его целей. На семинарах-тренингах используем:

- кейсы (разбор конкретных ситуаций, иллюстрирующих те или иные идеи);
- ролевые игры на отработку навыков;
- работу в мини-группах (по 3–5 человек);
- упражнения, дающие конкретный опыт для анализа (как, например, договариваться друг с другом);
- фасилитацию и модерацию (двустороннее общение с группой, помогающее «вытащить информацию» из самих людей);
- упражнения, помогающие применить и потренировать полученные навыки.

4. *Разработка последовательности видов деятельности и отбор:* отбираем такие виды деятельности и упражнения, которые способствовали бы продвижению группы в обучении. Учитываем также влияние энергетического состояния группы на последовательность упражнений: когда лучше работать на рациональном уровне, будет ли энергия у группы после обеда.

5. *Подбор текстов для мини-лекций, притч, историй, написание сценария семинара.* При этом очень важно, чтобы все виды работ были связаны с темой семинара. Соотно-

шение теоретической и практической информации: 25 % к 75 %.

6. *Подготовка раздаточного материала, опросов, анкет.*

7. После завершения семинара определить, достигнут ли ожидаемый результат (можно провести тестирование для проверки степени овладения материалом).

8. *Систематизировать* все документы по семинару-тренингу.

9. *Продолжительность семинара-тренинга:* 1–2 дня, в зависимости от программы. Каждый день дробится на 4 блока по 1,5 астрономических часа, между которыми кофе-брейк и обед.

Примерное расписание семинара-тренинга:

10-00–11-30 – первый блок.

11-30–11-45 – перерыв

11-45–13-15 – второй блок

13-15–14-15 – обед

14-15–15-45 – третий блок

15-45–16-00 – перерыв

16-00–17-30 – четвёртый блок

17-30–18-00 – ответы на вопросы, выдача

сертификатов.

СЦЕНАРИЙ семинара – тренинга личностного роста для преподавателей

«НЕ ПАДАЙ ДУХОМ, КОЛЛЕГА!».

В основе тренинга лежит принцип поэтапности развития

группы и постепенности понимания себя каждым членом группы. Каждое упражнение логически вытекает из предыдущего и является основой для последующего. Занятие начинается с упражнения, которое способствует установлению доверительной атмосферы в группе. По итогам каждого упражнения и всего тренинга проводится обсуждение полученной информации и приобретённых навыков.

Цели семинара – тренинга:

- * помощь преподавателям в налаживании эффективного взаимодействия с окружающими;
- * тренировка способности к самораскрытию;
- * совершенствовать коммуникативные умения, навыки восприятия и адекватной оценки эмоциональных состояний других людей (эмпатии);
- * создать настрой на усиление процесса познания и понимания самого себя, развитие интереса к себе;
- * помочь увидеть новые оттенки в самом себе;
- * снижение негативных переживаний и трансформация их в положительные эмоциональные состояния.

В начале тренинга ведущий говорит о времени, в котором мы живём, необходимости тренингов.

Обсуждается программа занятий.

Ход семинара – тренинга

1. Знакомство. Участники говорят соседу справа и слева

комплимент любого содержания. Цель: преодолеть скованность участников в начале занятия, приобрести навык видеть положительные качества окружающих.

2. Ожидания. На клейких листочках участники записывают свои ожидания от тренинга и озвучивают их. Ведущий говорит, что в конце тренинга мы вернемся к этим ожиданиям, чтобы выяснить, насколько они исполнились.

Называются тема, цели и задачи семинара-тренинга.

Главную цель семинара-тренинга можно определить притчей: *две лягушки забрались в погреб и попали в горшок со сметаной. Положение было безнадежным, и одна из лягушек не стала тратить силы, и пошла на дно. Другая же барахталась и вскоре ощутила что-то твёрдое: это она сама сбила из жидкой сметаны твёрдое масло. Оперлась она лапками на твёрдый масляный ком и выпрыгнула из горшка. Не падай духом, не умирай раньше смерти.*

3. Выработка правил работы. Их называют сами участники. Правила записываются на флипчарте и вывешиваются на обозреваемом всеми пространстве.

4. Работа с рисунком «Что бы это значило?». В начале тренинга ведущий обращает внимание на изображенного на флипчарте аиста с завязанными ногами и глазами, слезы льются у него из глаз, крылья затянуты нитью. Тренер просит ответить на вопрос: «Что бы это значило?». В конце семинара-тренинга все записи зачитываются, обсуждаются.

5. Упражнение «Дерево самочувствия». На флипчарте

или на отдельных листах А-4, розданных каждому участнику, изображено дерево и на нём от корней до макушки нарисованы в разных позах человечки: кто-то качается, кто-то просто обнял дерево, кто-то мирно спит на ветке, кто-то просто возлежит у дерева и т. д. Участникам необходимо написать своё имя рядом с тем человечком, настроение которого совпадает в данный момент с Вашим.

6. Упражнение «Кто я?». Цель: анализ собственных внутренних ресурсов и состояний, получение навыка анализа своих внутренних установок.

Возьмите лист бумаги, ручку и ответьте на вопрос «Кто я?». Правильных и неправильных ответов тут быть не может.

По окончании работы проводим самопрезентацию: не более 8 – прячетесь, не открываетесь до конца. От 9 – 10 – средний уровень. 10 и более – высокий уровень, думаете о себе, не стесняетесь себя. Более 20 – вы перехитрили сами себя, это не игра кто больше.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.