

ТРЕНИНГОВЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ФГОС НОО И ДРУГИХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Изменения, происходящие в современном обществе, диктуют правила, по которым сегодня работает тот или иной специалист. Собственно эти же изменения определяют требования к специалистам. Если ты можешь, то тогда ты в команде, а если нет, то за её бортом. Анализируя требования, которые предъявляют к различным специалистам работодатели, можно обнаружить ряд закономерностей.

Во-первых, работодателей сейчас всё меньше интересуют работники, чей труд могут заменить машины. Причина этого очевидна. Машине не нужно выплачивать заработную плату. Если расход на содержание машины ниже, чем расход на содержание работника, экономическая выгода работодателя будет определять сокращение штата. Отсюда первое общее требование: развитое мышление и креативность (то есть наличие того, чего у машины просто быть не может).

Во-вторых, для работодателя важно умение работника адаптироваться к постоянно изменяющимся условиям труда. Это требование возникает по причине высокой конкуренции в мире, где объём знаний увеличивается в геометрической прогрессии. Кто не успел, тот опоздал. Если твоя компания не производит продукт или услугу, которой нет у других, то вопрос твоего банкротства – это вопрос времени. Компании и работники вынуждены постоянно находиться на «передовой изменений». Проблемы начинаются, когда тебя затягивают в конкурентную борьбу, и заканчиваются, когда ты её проигрываешь.

Третье требование логично отталкивается от первого и второго. Если организации конкурируют, то, следовательно, и специалисты этих организаций вынуждены вести борьбу. Борьба бывает разных видов. В одних случаях конкурируют специалисты, в других - отделы. Суть от этого не меняется. Ты должен уметь бороться, а успех борьбы определяется наличием у специалиста всё той же информации, развитого мышления и эмоциональной стабильности. Никто не хочет видеть на работе человека, который закатывает истерику по поводу каждой внеплановой ситуации. Стрессоустойчивость и умение работать с собственным эмоциональным фоном важны не только для общего финансового успеха, но и для создания благоприятного психологического климата среди коллег.

Таковы общие требования к современному работнику. Очевидно, что список будет дополнен при рассмотрении сути функциональных и должностных обязанностей той или иной профессии.

Изменения, происходящие в стране, в обществе, реализация приоритетного национального проекта «Образование», национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» предъявляют новые требования к современному учителю. Какой он, современный учитель?

В наше время ученые, педагоги, психологи неоднократно обращаются к проблеме учителя, давая этому понятию иные названия, например, «компетенции», «профессиональные качества» учителя. Этот вопрос остается актуальным, так как, естественно, с течением времени изменяется государство и общество, а значит, меняются требования, предъявляемые государством и обществом к учителю. Остается открытым вопрос, какие качества учителя (или «компетенции») должны быть константными, т.е. не зависящими от времени, а какие качества должны быть «подвижны», т.е. необходимыми учителю в связи с требованием «нового» времени. Так, например, всего 10-15 лет назад владение компьютерными технологиями не входило в число «компетенций» учителя, а сейчас это качество необходимо современному педагогу. Эти вопросы актуальны и для педагогического образования: «Какого учителя должен готовить педагогический ВУЗ?»; и для директоров школ: «Какой учитель должен работать в современной школе?»; «Какой учитель необходим современному ученику?»; и для родителей, которые сейчас имеют неограниченные возможности выбирать учебное заведение для своего ребенка, а главное, этот вопрос важен для учеников: «У какого учителя они с удовольствием будут учиться?».

Очевидно, что в первую очередь родители и их дети являются теми, кто формирует список требований к современному педагогу. Напомним основные компетенции, которыми необходимо владеть учителю сегодня:

- Социально-психологическая компетенция, связанная с готовностью решать профессиональные задачи, в том числе в режиме развития.
- Профессионально-коммуникативная компетенция, определяющая степень успешности педагогического общения и взаимодействия с субъектами образовательного процесса.
- Общепедагогическая профессиональная компетенция, включающая в себя психологическую и педагогическую готовность к развертыванию индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов личности; знания основ педагогики.
- Предметная компетенция в сфере предметной специальности: знания в области преподаваемого предмета, методики его преподавания.
- Управленческая компетенция, т.е. владение умениями проводить педагогический анализ, ставить цели, планировать и организовывать деятельность.
- Рефлексивная компетенция, т.е. умение видеть процесс и результат собственной педагогической деятельности.

- Информационно-коммуникативная компетенция, связанная с умением работать в сфере ИК-технологий.
- Компетенция в сфере инновационной деятельности, характеризующая учителя как экспериментатора.
- Креативная компетенция, т.е. умение учителя выводить деятельность на творческий, исследовательский уровень.

Большинство учителей согласны с утверждением о том, что овладение всеми вышеперечисленными компетенциями связано с необходимостью постоянного обучения, повышения квалификации, изменения, совершенствования себя как специалиста, так и личности в целом.

Профессиональный психолог – человек, который может помочь любому учителю овладеть любой компетентностью. Результат достигается через всё тот же процесс обучения. Обучаемым становится педагог, который учиться главному – быстро меняться и изменять без ущерба себе и окружающей среде.

Обучение учителей, так же как и детей, может очень различаться по качеству. Для профессионального психолога абсолютно бесспорен факт того, что если преподаватель хочет добиться высокого качества обучения, он должен сделать всё возможное для того, чтобы сам процесс обучения был интересным тому, кто учиться. Процесс по передаче и усвоению знаний, умений, навыков должен строиться на методах активного обучения.

Методы активного обучения (МАО) — совокупность педагогических действий и приёмов, направленных на организацию учебного процесса и создающих специальными средствами условия, мотивирующие обучающихся к самостоятельному, инициативному и творческому освоению учебного материала в процессе познавательной деятельности.

Одним из таких активных методов обучения является тренинг, который направлен не только на развитие знаний, умений и навыков, но и на формирование определённых социальных установок.

Тренинговая форма обучения взрослых и детей хорошо зарекомендовала себя. Издавна считалось, что воздействие на группу людей более эффективно, нежели индивидуальная работа с людьми. Почему это так? Работая сразу с несколькими членами группы, а не с одним человеком, мы экономим время. Известен групповой (стадный) эффект, когда человек в группе более внушаем, нежели вне ее, поэтому достичь поставленных целей в группе легче. В группе происходит взаимное обучение ее членов, они могут обмениваться личным опытом, пробовать новые приемы друг на друге. Поэтому в основном принята групповая форма обучения.

Тренинги различаются по форме проведения. Это может быть тренинг-дрессировка. Тренер с помощью жестких манипулятивных приемов и положительного подкрепления формирует нужные варианты поведения, а при помощи отрицательного подкрепления «стирает» вредные и, по его мнению, ненужные. С точки зрения психолога, такая форма ведения тренингов дает быстрые результаты, которые также быстро и исчезают.

Участники подобных тренингов, принимая философию избавления от ненужного в себе, в конечном счете, теряют самих себя, перестают доверять себе. У них появляется сверхконтроль над своим поведением, что приводит к излишней скованности и развитию стресса. Количество вариантов их поведения ограничивается, присутствует страх неправильного поведения.

Другая форма - тренинг как тренировка - подразумевает натаскивание на формирование и отработку умений и навыков эффективного поведения. При такой форме работы участники получают ответы на то, как действовать в стандартно повторяющихся ситуациях, отрабатывают до автоматизма нужные модели поведения. Но в жизни ситуаций всегда больше, нежели мы предполагаем. При такой форме обучения участники тренинга будут не готовы к нестандартным ситуациям, потому что на тренинге «их не проходили».

Следующая форма тренинга - активное обучение. На таком тренинге прежде всего даются базовые психологические знания и на их основе отрабатываются необходимые умения и навыки. Эта форма более результативна. Но здесь многое зависит от тренера. Психологические знания должны быть адаптированы к специфике работы участников тренинга и помогать им в практической деятельности. Психологическое просвещение, мало связанное с запросами руководства предприятия, ведет к выработке мнения, что психологи на предприятии не нужны, и психологические знания в работе не помогают.

Более результативным является тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников. В этом случае педагоги учатся самостоятельно искать способы решения собственных проблем и расширяют варианты своего поведения. Задача тренера дать необходимые психологические знания для более успешного поиска, а также раскрыть те ресурсы участников тренинга, которые они еще не используют в своей работе.

Итак, мы расположили варианты тренингов по степени уменьшения уровня манипуляций тренера и возрастания ответственности участников за происходящее на тренинге.

Профессиональный тренер разделяет с участниками ответственность, вырабатывает у них понимание, что происходящее и на тренинге, и на их предприятии зависит и от них, а не только от тренера или руководства.

Тренинг как форма активного обучения может быть посвящен различным темам. Он может стимулировать общее профессиональное или личностное развитие педагога, а может быть посвящён формированию какой-то одной компетентности.

Тренинги Кафедры психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса и методики социальной работы Научно-методического кабинета (НМЦ) ЮОВОУ г. Москвы нацелены на обучение технологии управления личностными изменениями. Основные задачи:

1. Формирование ответственности за обстоятельства собственной профессиональной карьеры, личной жизни, судьбы.
2. Формирование позитивного отношения к себе и миру, повышение самооценки.
3. Формирование уверенного поведения.
4. Формирование навыков работы с личными потребностями, целями, стратегиями, ресурсами, препятствиями. Развитие навыка анализа эффективности собственной деятельности.
5. Обучение принципам сохранения стабильного психо-эмоционального состояния.

В начале каждого тренинга участники в обязательном порядке проходят психологическое тестирование и анкетирование. Диагностика необходима для определения зоны ближайшего развития участника, его индивидуальных целей и запросов. Диагностика помогает сформировать группы, в которых участники смогут максимально раскрыться и проявить себя.

Нужно отметить, что особое внимание необходимо уделять психологическому комфорту. Зачастую на тренингах происходит обсуждение тем, которые относятся к группе личных. Участники должны быть уверены друг в друге. Они должны ощущать полную безопасность и психологическую поддержку со стороны тех, кто находится рядом. Для этого в начале любого тренинга оглашаются правила взаимодействия участников.

Правила тренинга предлагаются, обсуждаются и вводятся в самом начале работы курса и задают определенный формат общения, который содействует достижению конкретных, поставленных перед тренингом целей. Обычно тренер предлагает ряд достаточно стандартных правил, и группа обсуждает их. Важно, чтобы правила принимались группой добровольно и с пониманием их реального смысла и оправданности. Это с самого начала заложит основы доверия. Чаще всего проблем с принятием правил не возникает, так как стандартные правила тренинга просты, проверены временем и практикой, и интуитивно понятны своей сутью и смыслом. В некоторых случаях обсуждаются также штрафные санкции, полагающиеся нарушителю правил тренинга.

К правилам, которые применяются практически на любом тренинге, можно отнести следующие:

- Правило единой формы обращения;

Обычно под такой формой понимается обращение на «ты» и по имени, однако это не обязательно.

- Правило актуального общения;

Это правило тренинга подразумевает, что все общение в его рамках должно быть подчинено принципу «здесь и сейчас»: обсуждаются актуальные мысли, чувства и проблемы, возникающие в группе.

- Правило конфиденциальности;

Чтобы снизить тревожность, опасения и дискомфорт, связанные с этим, на тренинге вводится правило конфиденциальности: в группе все находятся в равных условиях, а вот вынесение чего-либо о происходящем за рамки группы признается недопустимым.

- Правило персонификации высказываний;

Автор любого высказывания на тренинге должен говорить только от своего имени: «Я считаю, я думаю, я уверен». То же касается и адресата высказывания: оно адресуется не «Некоторым товарищам» и не «Таким, как Алексей», а лично Алексею.

- Правило искренности и уважительности;

Чрезмерная тактичность редко идет на благо человеку в осознании и разрешении его проблем. Поэтому обратная связь должна быть искренней, но уважительной, и высказываться в рамках предыдущего тренингового правила.

- Правило пунктуальности;
- Правила пользования мобильными телефонами;

Это основные правила, уместные на любом тренинге. В зависимости от его направленности и специфики могут вводиться и иные, но базовые правила тренинга очень важны для первичного создания атмосферы, способствующей продуктивной работе.

Ядром любого тренинга является программа. Именно она определяет направление разговора. Понятно, что у участников тренинга в любой момент может возникнуть вопрос, который связан с целью и задачами тренинга опосредованно. Профессиональный тренер должен, с одной стороны, уметь двигать к достижению группой обещанного и одинакового для каждого результата, но с другой, дать возможность каждому участнику ответить на какие-то свои индивидуальные вопросы. Если это правило соблюдается параллельно с внушением уверенности, то участники обязательно почувствуют воодушевление и удовлетворённость от обучения.

Один из самых популярных тренингов среди педагогов-психологов посвящён технологии управления личностными изменениями. О чём он?

У каждого человека есть мечта. Речь может идти о каких-то бытовых мечтах типа «купить новый телевизор» или «чтобы тёща переехала жить куда-нибудь подальше», то есть словом «мечта» можно обозначить любое меркантильное или эгоистическое стремление завладеть чем-то или кем-то. Мечтой может называться что-то несбыточное, изначально утопическое, нереальное, из-за чего вся имеющаяся в наличии жизнь со всеми её обстоятельствами может стать тусклой и унылой. Это может быть опасно для человека. От такой мечты жить сегодняшним днём не захочется. Например, один мой знакомый мечтает стать миллионером. Много работать, ночей не спать, добиваться карьерного роста, бороться с конкурентами - этот путь ему не подходит. Он работает охранником сутки через трое и мечтает стать миллионером, но только каким-нибудь необременительным и быстрым способом. Он участвует в различных лотереях и

сомнительных предприятиях, играет на деньги. Стараясь не упустить ни единого шанса на миллион, периодически проигрывает, кроме зарплаты, и чужие рубли. А когда понимает, что судьба снова не соизволила выделить ему миллионы, уходит в запой. И никогда ему не приходит в голову, что его мечта – не более чем способ ничего не предпринимать для улучшения своей жизни.

Многие мечтают о том, чтобы уехать за границу. Они клянут в своих бедах политический строй, правительство, режим и органы внутренних дел. А кто из женщин не уверен, что жизнь изменится и настоящая любовь придёт, как только удастся сбросить лишние килограммы. Сомнительно, что в таком ракурсе это когда-нибудь произойдёт. Все мы умело находим ответ на вопрос, «почему мы не живём той жизнью, которой бы хотели жить». Всегда кто-то (или что-то) мешает расправить нам крылья, но только не мы сами.

Стремление к совершенству заложено в природе человека, и это факт, не требующий доказательств. Стать умнее, красивее, успешнее, богаче хочет каждый из нас. Мы выбираем себе в кумиры знаменитых спортсменов, артистов, политиков, мысленно наделяя их какими-то ценными качествами, чертами характера, хотим походить на них и стать не менее известными.

Так что же мешает нам взять и осуществить эту мечту, взять и изменить себя? Говорят, что человек настолько консервативное существо, что всякая перемена, даже перемена к лучшему, пугает его. Конечно, пугает, если эта перемена, пусть даже и к лучшему, ещё только задумана и столько нужно сделать, чтобы её совершить. Поэтому, чтобы добиться положительных перемен, прежде всего необходимо поверить, что эти перемены возможны.

Миллионы людей стремятся изменить себя и свою жизнь. Некоторые кардинально и масштабно, а кто-то работает над тем, чтобы внести маленькие исправления в свою внешность, характер, судьбу. На этом пути люди сталкиваются с трудностями, зачастую совершают одни и те же ошибки. Рассмотрим самые распространённые из них.

- Попытка изменить себя, не выяснив, что именно Вы хотите поменять и зачем, может оказаться мало продуктивной по сравнению с обдуманно направленными переменами. Например, Вы хотите выучить иностранный язык. А зачем? Потому что Вам просто нравится учиться? Или язык необходим для карьеры? Или Вы любите путешествовать? Осознание истинной мотивации поможет при выборе стратегии изменений, что, в свою очередь, приведёт к осуществлению задуманного.
- Нельзя изменить себя, если в самом начале настроиться на то, что у Вас ничего не получится. Высокая самооценка и позитивное мышление – одна из составляющих успеха Вашего начинания. Ведь то, что мы думаем о себе, оказывает глубокое влияние на всю нашу жизнь. Люди с высокой самооценкой не огорчаются, когда их критикуют, и не опасаются быть отвергнутыми. Они менее зависимы от

поддержки и одобрения окружающих, поскольку научились сами себя стимулировать. Человек с низкой самооценкой, как правило, более пассивен, неуверен, внушаем. Такие люди чрезмерно чувствительны к критике, полагая, что она свидетельствует об их неполноценности. Поэтому с самоунижением должно быть покончено, если Вы хотите добиться жизненного успеха.

Решив изменить свою жизнь, избегайте тех, кто старается подорвать Вашу веру в себя. Эта черта свойственна мелким людям. Великий человек, наоборот, внушает Вам чувство, что и Вы сможете стать великим. Даже если Вы застенчивы, не позволяйте навешивать на себя ярлык низкой самооценки. Думайте о себе только хорошо, ставьте перед собой серьезные цели, достижение которых требует честолюбия, усердия и настойчивости. Общеизвестно, что уверенность в победе – половина победы.

- Приступая к какому-либо делу, мы планируем наши действия, исходя из поставленной цели, имеющихся ресурсов, ожидаемых результатов. Неправильно выбранная стратегия может помешать осуществлению ваших планов или привести к нежелательному результату. Например, Вы решили приобрести автомобиль. В первом случае, для этого изучили современный автомобильный рынок; выбрали транспортное средство, учитывая его технические характеристики, назначение, цену машины и стоимость дальнейшего обслуживания; собрали средства; посетили автосалон, где оформили покупку, получили ключи и стали автовладельцем. Это плановое, постепенное изменение. Во втором случае, Вы узнали, что сосед срочно продаёт автомобиль, давая ему превосходные характеристики. Вас привлекает цена и вроде устраивает качество товара. Вы заключаете сделку и тоже становитесь автомобилистом. Это изменение резкое, с наскока. Цель достигнута в обоих случаях, а результат разный: новый, тщательно выбранный автомобиль с гарантийным обслуживанием или подержанная машина.
- Многие пытаются изменить себя мгновенно, терпят неудачу и приходят в отчаяние. После нескольких неудачных попыток бросают затею переменить свой образ жизни. Думаю у каждого из нас, найдётся немало таких благих начинаний. Одна из причин такого положения вещей - ожидание быстрого эффекта или результата. А если этого нет, то велика вероятность, что дело будет брошено. Например, Вы решили похудеть. Записались в фитнес-клуб, сели на диету, но после целой недели самоистязаний никакого осязаемого результата не увидели и опустили руки. Наблюдения показывают, что привычка к чему-либо формируется только на 21 день, а энтузиазм проходит уже на тринадцатый-пятнадцатый. «Успех - это переход от одной неудачи к другой с нарастающим энтузиазмом», - утверждал Уинстон Черчилль. К тому же следует помнить, что, если изменить

себя не удалось в первый раз, то малопродуктивно браться за дело снова, не проанализировав свои ошибки.

Природа человека весьма пластична и способна приспосабливаться к требованиям среды или изменяться под влиянием обстоятельств. Способность к адаптации, по сути, есть залог выживания и развития. Пока человек существует, он должен открывать, развивать, изменять себя. Ведь возможности человека, если не безграничны, то очень велики.

Если Вы действительно хотите изменить себя и свою жизнь, лучше, не откладывая на потом, всерьёз взяться за дело. Самостоятельно менять свои взгляды и убеждения - задача не из простых. Любое дело идёт проще и легче, если есть знания, методики и технология.

Специально разработанная технология управления личностными изменениями поможет прояснить Вашу цель и намерения, приведёт Ваши мысли и чувства к согласию, а знания - в систему, разовьёт силы и умения, рекомендует стратегию, исходя из Ваших мотивов и ресурсов.

Любое изменение – это выход из зоны комфорта. Нужно грамотное психологическое сопровождение этого процесса, чтобы изменение состоялось и стало постоянным.

Сам по себе тренинг может напоминать общение группы лиц объединенных общей целью, но для достижения качества образования тренеру-психологу рекомендуется использовать различные активизирующие мышление методы.

На тренинге используются следующие методы: игровые (деловые, ролевые игры), кейсы, групповая дискуссия, мозговой штурм, видеоанализ, модерация и др.

Кейс - проблемная ситуация, требующая ответа и нахождения решения. Решение кейса может происходить как индивидуально, так и в составе группы. Основная задача кейса - научиться анализировать информацию, выявлять основные проблемы и пути решения, формировать программу действий.

Деловая игра - имитация различных аспектов профессиональной деятельности, социального взаимодействия.

Ролевая игра - это исполнение участниками определенных ролей с целью решения или проработки определенной ситуации.

Групповая дискуссия - совместное обсуждение и анализ проблемной ситуации, вопроса или задачи. Групповая дискуссия может быть структурированной (то есть управляемой тренером с помощью поставленных вопросов или тем для обсуждения) или неструктурированной (ее течение зависит от участников группового обсуждения).

Мозговой штурм - один из наиболее эффективных методов стимулирования творческой активности. Позволяет найти решение сложных проблем путем применения специальных правил - сначала участникам предлагается высказывать как можно больше вариантов и идей, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа

высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

Игры-разминки - инструмент, используемый для управления групповой динамикой. Игры-разминки представляют собой расслабляющие и позволяющие снять напряжение групповые задания.

Фасилитация - инструмент, позволяющий стимулировать обмен информацией внутри группы. Фасилитация позволяет ускорить процессы осознания, стимулировать групповую динамику. Тренер в ходе фасилитации помогает процессу группового обсуждения, направляет этот процесс в нужное русло.

Видеоанализ - инструмент, представляющий собой демонстрацию видеороликов, подготовленных тренером, или видеозаписей, на которых участники тренинга демонстрируют разные типы поведения. Видеоанализ позволяет наглядно рассмотреть достоинства и недостатки разных типов поведения.

Исследования показывают, что до 90% выученного на тренинге материала постепенно забывается, и сотрудники образовательного учреждения применяют лишь 10-20 % из полученного материала. Причины этого различны: оправдались ли ожидания участников, соответствовал ли тренинг реальной потребности в обучении, поддерживаются ли изменения в организации после тренинга и т. д.

Посттренинговое сопровождение - это система работы с педагогическим коллективом, направленная на поддержание позитивных тренинговых эффектов и обеспечивающая применение знаний, умений, навыков, качеств, полученных участниками на тренинге, в ходе повседневной профессиональной деятельности.

Посттренинг может проводиться в формате семинара, мастерской, повторения фрагментов тренинга, коучинга и наставничества, электронной переписки с тренером, внедрением дистанционного курса.