



**Ермакова В.И.**

Обучение интерактивным формам и методам преподавания

**Учебно - методическое пособие**

Валентина Ермакова

**Обучение интерактивным  
формам и методам преподавания**

«ЛитРес: Самиздат»

2019

## **Ермакова В. И.**

Обучение интерактивным формам и методам преподавания /  
В. И. Ермакова — «ЛитРес: Самиздат», 2019

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	7
1.1. Интерактивное обучение преподавателей – необходимое условие успешности их педагогической деятельности	7
1.2. Основные принципы интерактивного обучения преподавателей	9
1.3. Область применения интерактивных методов обучения педагогов:	10
1.4. Программа интерактивного обучения преподавателей	11
1.5. Формы и методы интерактивного обучения преподавателей	13
1.6. Организация и проведение тренингов	18
1.6.1. Виды социально – психологического тренинга	18
1.6.2. Примерная структура тренинга для преподавателей	19
1.6.3. Тематика тренингов	20
1.6.4. Алгоритм создания тренинга:	21
Конец ознакомительного фрагмента.	22



**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-объяснительного 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 внутренней 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 самозащитённости.

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 рефлексию.

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.	<b>Упражнение «Знакомство»</b>	<p><b>Знакомство.</b> 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 размещена 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.	<b>Упражнение «Ожидания»</b>	<p><b>Ожидания.</b> 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.	<p><b>Упражнения на построение команды</b></p>	<p>1. <b>Ледокол</b> «Кто родился в том месяце, когда проводится семинар » (Снятие эмоциональной напряжённости, создание благоприятного психологического климата):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Кто родился в этом месяце, пусть скажет: «Весна идёт...»;</li> <li>• У кого карие глаза – трижды подмигните;</li> <li>• Тот, кто позавтракал сегодня хорошо, погладьте себя по животу;</li> <li>• Кто родился зимой, пусть возьмёт соседа за руку;</li> <li>• Кто любит собак, пусть трижды пролает;</li> <li>• У кого есть кошка, пусть скажет «Мяу»;</li> <li>• Кто находит, что игра длится долго, должен трижды хлопнуть в ладоши, скрестить руки на груди и громко крикнет: «Хватит!» и др.</li> </ul> <p>2. <b>Бинго</b> «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;"><b>БИНГО ПРО ЛЮДЕЙ</b></p> <table border="1" data-bbox="552 577 1369 981"> <tr> <td data-bbox="552 577 730 703">Знает хорошие шутки</td> <td data-bbox="730 577 916 703">Имеет более 4-х братьев и сестер</td> <td data-bbox="916 577 1369 703">Может описать хороший способ вовлечения родителей в жизнь школы</td> </tr> <tr> <td data-bbox="552 703 730 828">Может назвать двух знаменитых спортсменов</td> <td data-bbox="730 703 916 828">Имеет интересное увлечение</td> <td data-bbox="916 703 1369 828">Связан с какой-либо знаменитостью</td> </tr> <tr> <td data-bbox="552 828 730 981">Может порекомендовать хорошую книгу</td> <td data-bbox="730 828 916 981">Может сказать что-то известное о Канаде</td> <td data-bbox="916 828 1369 981">Может описать эффективный способ возбуждения интереса студентов к своему предмету</td> </tr> </table> <p><i>Вопросы ведущего:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) для чего проводилось упражнение?</li> <li>2) как вы себя чувствовали?</li> <li>3) где можно использовать данное упражнение?</li> </ol>	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><b>Сказочная инверсия (переворачивание, карнавал)</b></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><b>«Аквариум»</b></p>	<p><b>Ролевая игра «Аквариум» (описание).</b></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"> <li>1) соискатель правды (за наказание);</li> <li>2) простить;</li> <li>3) сидит, наблюдает, всё «до лампочки»;</li> <li>4) некогда;</li> <li>5) уводит в сторону;</li> <li>6) имеет своё мнение;</li> <li>7) перебежчик, меняет мнение;</li> <li>8) мысли заняты другим, не живёт жизнью коллектива.</li> </ol> <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"> <li>1) Назовите самый большой плюс этого метода. - анализ, взгляд со стороны, все участвуют;</li> <li>2) Переживали ли наблюдатели, другие участники за «рыбок», за своих наблюдаемых?</li> <li>3) Когда, где, в каком коллективе можно использовать этот метод?</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• - давать в хорошо знакомом коллективе.</li> </ul>

6.	<b>«Мозговая» атака «Карусель»</b>	<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>
7.	<b>Диспут</b> (от латинского <i>disputare</i> – рассуждать, спорить)	<p><b>Диспут</b> - 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"> <li>• Каким должен быть современный урок?</li> <li>• Всегда ли прав преподаватель?</li> <li>• Легко ли быть студентом?</li> <li>• Новаторские технологии: за и против.</li> </ul> <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>
8.	<b>Проблемно-ситуационная игра</b>	<p><b>Проблемно- ситуационная игра.</b> 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.	<b>Работа в группах</b>	<p>Фрагменты семинара по теме: «Оценивание как стимул к повышению уровня достижений студентов»:</p> <p><b>1. Работа в группах.</b></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"> <li>1) Зачем оценивать обучающихся?</li> <li>2) Что оценивать? Формы (виды) оценивания.</li> <li>3) Чем вы руководствуетесь при выставлении оценок? ( Как педагогически грамотно и объективно обеспечить процесс оценивания?)</li> <li>4) Кто, кого и когда оценивает?</li> </ol>
10	<b>Написание проектов</b>	<p><b>Советы для составления проекта</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Озвучить, в чем данная проблема.(Почему?)</li> <li>2. Определить цель (Чего хотим добиться?)</li> <li>3. Намечаем план пошаговой деятельности.( Как и каким образом будем достигать цели?)</li> <li>4. Рассказать проблему с разных точек зрения:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- доказать достоинства;</li> <li>- спрогнозировать негативные последствия.</li> </ul> </li> <li>5. Реальный результат ( Чего достигаем?)</li> <li>6. Презентация проекта (10 минут в устной форме).</li> <li>7. Рефлексия ( Ответ на вопрос: «Что дал проект?»)</li> </ol> <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 педа-

гоги 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, разбивать 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», «Ладонка», 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, отдельного 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:

## **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.