



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	5
1. Теоретическая часть	7
1.1. Интерактивное обучение преподавателей – необходимое условие успешности их педагогической деятельности	7
1.2. Основные принципы интерактивного обучения преподавателей	11
1.3. Область применения интерактивных методов обучения педагогов:	13
1.4. Программа интерактивного обучения преподавателей	14
1.5. Формы и методы интерактивного обучения преподавателей	18
1.6. Организация и проведение тренингов	23
1.6.1. Виды социально – психологического тренинга	24
1.6.2. Примерная структура тренинга для преподавателей	27
1.6.3. Тематика тренингов	28
1.6.4. Алгоритм создания тренинга:	30
Конец ознакомительного фрагмента.	32



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; 							
		<ul style="list-style-type: none"> • 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
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) сонскатель 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) Пережили 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.

6.	<p>«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>
7.	<p>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>
8.	<p>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 следующему вопросу:</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:

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.