КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КІРОВОГРАДСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СУХОМЛНСЬКОГО»

МАТЕРІАЛИ ПЕРСПЕКТИВНОГО ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСВІДУ

«Тренінг як форма навчання у системі післядипломної освіти та засіб розвитку життєвої і соціальної компетентностей педагогів»

Автор досвіду –

Гельбак Анжела Миколаївна

Посада: доцент кафедри педагогіки, психології і корекційної освіти комунального закладу «Кіровоградський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського»

Освіта: вища, вчитель музики.

Науковий ступінь, вчене звання: кандидат психологічних наук. *Дисертація* «Розвиток комунікативних навичок у підлітковому віці засобами фасилітаційного впливу» за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія (2011).

Кропивницький

2017

СХВАЛЕНО
Науково-методичною радою
КЗ «КОІППО імені
Василя Сухомлинського»
14.02.2017 р. Протокол № 1.

ОПИС
перспективного педагогічного досвіду роботи
Гельбак Анжели Миколаївни

з проблеми

«Тренінг як форма навчання у системі післядипломної освіти та засіб розвитку життєвої і соціальної компетентностей педагогів»

ВСТУП

Загальні засади. Досвід роботи Гельбак Анжели Миколаївни вивчено і узагальнено відповідно до Положення про виявлення, вивчення, узагальнення та поширення перспективного педагогічного досвіду в освітніх закладах Кіровоградської області, схваленого науково-методичної радою КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського» 19.04.2016 р. (протокол № 2).

Відповідальна особа за вивчення і узагальнення перспективного педагогічного досвіду Гельбак А.М. – **Жосан О.Е.**, кандидат педагогічних наук, завідувач кафедри педагогіки, психології і корекційної освіти КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського».

Термін вивчення та узагальнення досвіду: 2015 – 2016 роки.

Актуальність досвіду. Досвід роботи Гельбак А.М. відповідає сучасним тенденціям розвитку освіти, державній і регіональній освітній політиці, зокрема, концепції розвитку загальної середньої освіти «Нова українська школа»; має спрямованість на вдосконалення навчального процесу в закладі післядипломної педагогічної освіти та певною мірою – навчально-виховного процесу в загальноосвітній школі.

Впровадження тренінгової технології забезпечує особистісно орієнтовану модель навчання; сприяє позитивній мотивації до пізнавальної діяльності, потребі в самопізнанні, самореалізації та самовдосконаленні; формує вміння успішно вирішувати проблеми удосконалення навчально-виховного процесу, які ставить сучасність до професійної компетентності педагога.

Мета узагальнення досвіду: ознайомити науково-педагогічних та педагогічних працівників із тренінговою технологією, ознаками її відтворення у навчальному процесі в закладі післядипломної педагогічної освіти та навчально-виховному процесі загальноосвітнього навчального закладу; сприяти створенню оптимальних умов для розвитку творчих здібностей педагога, його життєвої та соціальної компетентностей.

Творча новизна досвіду полягає в комбінуванні вже відомих методик та апробації нових форм, методів, способів педагогічної діяльності в умовах закладу післядипломної педагогічної освіти на засадах принципів андрагогіки; у впровадженні викладачем елементів сучасних технологій навчання на курсах підвищення кваліфікації та в міжкурсовий період, створенні сприятливого навчального середовища в умовах розвитку життєтворчості педагогічних працівників.

Провідні ідеї досвіду:

- створення оптимальної системи науково-методичного забезпечення впровадження тренінгової технології в навчальний процес закладу післядипломної педагогічної освіти;
- гуманізація навчального процесу в закладі післядипломної педагогічної освіти;
- створення нових підходів до розвитку життєтворчості педагогічних працівників в умовах реформування системи освіти;
- створення нових педагогічних технологій;
- зростання впливу післядипломної освіти на підвищення професійної компетентності педагогів.

Раціональність досвіду. Інноваційні підходи до організації навчального процесу в закладах післядипломної педагогічної освіти – необхідна умова забезпечення якісного навчання педагогів. Ідеї життєтворчості мають допомогти набути життєвої компетентності, сприяти розвитку соціальної та громадянської компетентностей.

За темою і змістом досвід носить *комплексний характер*, оскільки передбачає конструктивні поєднання, інтеграцію елементів сучасних педагогічних технологій та методик, спрямованих на розвиток творчої особистості. Це дозволяє викладачам творчо інтерпретувати різні підходи до організації навчального процесу.

За характером діяльності досвід є *раціоналізаторським*.

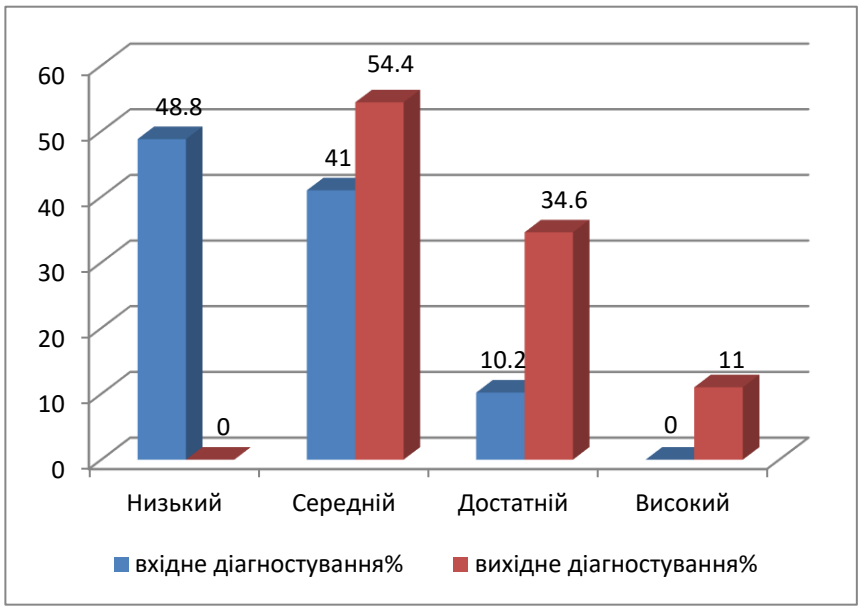
Стабільність досвіду проявляється у розвитку професійної компетентності педагога; сприянні розвитку конкурентоспроможності особистості, здатної до професійного саморозвитку протягом життя.

Результативність досвіду. Оптимальна організація використання тренінгової технології в навчальному процесі є запорукою успішного вирішення завдань післядипломної педагогічної освіти. Висока результативність використання тренінгової технології підтверджується відповідними діагностичними матеріалами – результатами вхідного та вихідного діагностування слухачів курсів підвищення кваліфікації вчителів-дефектологів (25.01-05.02.2016, 03.10-13.10.2016), вихователів шкіл-інтернатів, професійно-технічних навчальних закладів, гуртожитків, спеціальних шкіл (04.04-15.04.2016, 08.08-19.08.2016).

Результати вхідного і вихідного діагностування знань і вмінь здобувачів освіти на курсах підвищення кваліфікації (усереднені дані)

1. Знання змісту та структури професійної компетентності, ключових компетентностей педагогічного працівника

Рівні	Вхідне діагностування %	Вихідне діагностування %
Низький	32,4	–
Середній	44,6	5,0
Достатній	19,8	54,7
Високий	3,2	40,3



2. Розуміння ролі й місця тренінгу в системі сучасних технологій навчання

Рівні	Вхідне діагностування %	Вихідне діагностування %
Низький	48,8	–
Середній	41,0	54,4
Достатній	10,2	34,6
Високий	–	11,0

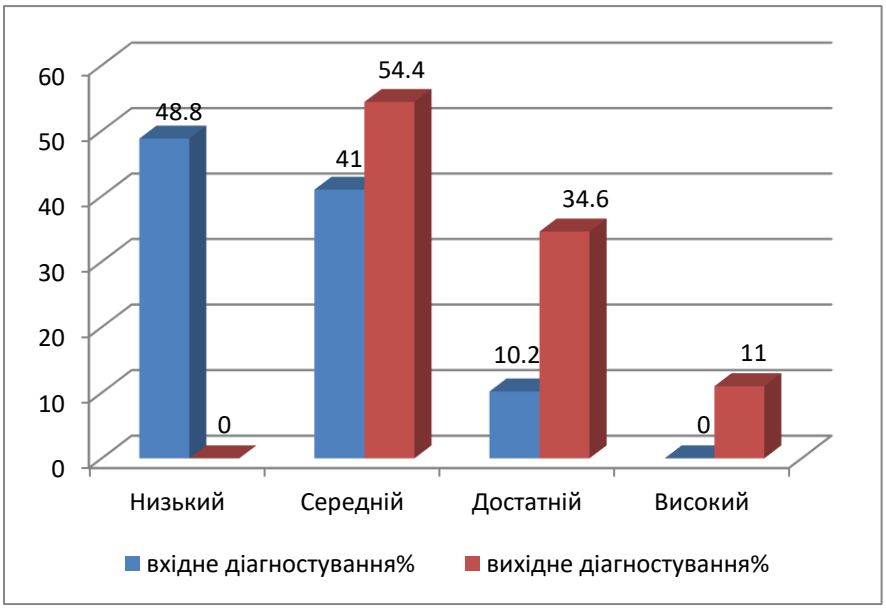


Рис. 1 – Результати вхідного та вихідного діагностування слухачів курсів підвищення кваліфікації вчителів-дефектологів (25.01-05.02.2016, 03.10-13.10.2016), вихователів шкіл-інтернатів, професійно-технічних навчальних закладів, гуртожитків, спеціальних шкіл (04.04-15.04.2016, 08.08-19.08.2016)

Можливість застосування досвіду підтверджується у практиці роботи інших викладачів кафедри педагогіки, психології і корекційної освіти: Кендюхової А.А., Павлюх В.В., Войтко В.В., Молчанової О.М., Єфіменко С.М.

СУТЬ ДОСВІДУ

Тренінг виник у XIX столітті в медицині як методика проведення психотерапевтичної роботи. У XX столітті він набуває поширення в професійній освіті як форма навчання, та в практичній психології як ефективна технологія розвитку особистості. Останнім часом тренінгові технології впроваджуються и процес навчання у вищих навчальних закладах і певні їх елементи з'являються на уроках в загальноосвітніх школах. Особливо активно тренінгові методики використовуються в тих випадках, коли процес навчання спрямований не на накопичення наукової інформації, а на формування життєвих навичок і компетенцій.

На сьогоднішній день не існує загальновизнаного визначення тренінгу. Так, Б.Ф.Ломов розглядає тренінгові технології як ефективний засіб психічного розвитку людини. Б.Д. Паригін вважає, що тренінг є одним із методів групового консультування. Він описує його як активне групове набуття навичок спілкування і життя в суспільстві взагалі: від навчання професійно-корисних навичок до адаптації до нової соціальної ролі з відповідною корекцією «Я-концепції» і самооцінки. С.Д. Щеколдіна вважає, що тренінг – це форма спеціально організованого навчання, яка базується на

активних методах групової роботи. Цю точку зору поділяють Т.В. Воронцова і В.С.Пономаренко. Вони визначають тренінг як форму групової роботи, що забезпечує активну і творчу взаємодію його учасників між собою та тренером (викладачем).

Узагальнюючи вищевикладене, А.М.Гельбак пропонує таке визначення: **тренінг** – це організаційна форма навчання, яка, спираючись на досвід і знання її учасників, забезпечує ефективне використання різних педагогічних методів, зокрема, активних та інтерактивних, за рахунок створення позитивної емоційної атмосфери в групі, і спрямовується на отримання сформованих навичок і життєвих компетентностей.

Мета будь-якого тренінгу, на думку А.М.Гельбак, полягає не в аналізі та інтерпретації проблем особистості задля подальшого їх усунення або зміни мотивації поведінки, а в активному, свідомому навчанні бажаної поведінки.

У залежності від мети та завдань, які повинен вирішувати тренінг, можна виділити такі його види:

1) соціально-психологічний тренінг – спрямовується на розвиток комунікативних здібностей, міжособистісних відносин, уміння встановлювати та розвивати різні види взаємин між людьми;

2) тренінг особистісного зростання – спрямовується на самовдосконалення, вирішення внутрішньо особистісних конфліктів, суперечностей тощо;

3) тематичний або соціально-просвітницький тренінг – спрямовується на розгляд конкретної теми, зміст якої потрібно засвоїти, і набуття таких умінь та навичок: комунікативних – вони напрацьовуються під час усього тренінгу за допомогою спеціальних ігор і вправ; навичок прийняття рішень – для цього тренер може використовувати: "мозкові штурми"; обговорення однієї проблеми всією групою; ігри, спрямовані на усвідомлення та вирішення проблеми; алгоритм прийняття рішення тощо; навичок зміни стратегії поведінки, які допомагають людині: гнучко реагувати в будь-якій ситуації, краще пристосовуватися до оточення, швидше знаходити вихід із складних ситуацій, реалізовувати свої плани і досягати мети;

4) психокорекційний тренінг – спрямовується на корекцію психічних процесів, тренування певних якостей і здібностей особистості;

5) психотерапевтичний тренінг – спрямовується на виправлення хворобливих відхилень особистісного розвитку (невротичний розлад, акцентуації характеру тощо).

Перші три види тренінгу можуть широко використовуватися викладачами та вчителями при вивченні різноманітних тем стосовно попередження проблем здоров'я. Але право проводити психотерапевтичний тренінг повинен мати лише психолог або лікар-психотерапевт.

Останнім часом у різних сферах і, зокрема, у навчально-виховному процесі широко використовуються «тренінги життєвих компетенцій (умінь, навичок)», які з'явилися в 60-ті роки і ґрунтуються на ідеях гуманістичної психології К.Роджерса. Відповідно до концепції цих тренінгів припускається,

що індивід недостатньо володіє уміннями, необхідними для ефективного міжособистісного функціонування. Зазвичай життєві компетенції об'єднують у декілька груп:

- компетенції, які визначають соціальне благополуччя – це навички ефективного спілкування, навички співчуття, навички вирішення конфліктів, навички поведінки в умовах тиску, загроз і дискримінації, навички спільної діяльності й співпраці;
- компетенції, які визначають психологічне благополуччя – це: самосприйняття, позитивні стосунки з іншими, автономія, особистісне зростання тощо;
- інтелектуальні компетенції – навички самоусвідомлення і самооцінки, навички аналізу проблеми і прийняття рішень, навички критичного мислення і визначення життєвих цілей та програм;
- емоційно-вольові компетенції – навички самоконтролю, навички управління стресами, навички, що формують мотивації до успіху і сприяють гартуванню волі;
- компетенції, які визначають фізичне благополуччя – це навички раціонального харчування, навички рухової активності та загартовування, санітарно-гігієнічні навички, навички раціональної організації праці та відпочинку.

Тематичні або соціально-просвітницькі тренінги зазвичай містять вправи, які спрямовуються на розвиток усіх перерахованих компетенцій.

Обговорення кожної вправи дає можливість учасникам проаналізувати інформацію, знання чи власний досвід, отриманий під час виконання вправи, зосередитись на навичках, які вони відпрацьовують. Запитання для обговорення – відкриті, тобто – припускають багато варіантів відповідей. На тренінгу немає правильних і неправильних відповідей, кожен має право на особисту думку і саме вона є цінною, адже вона відображає особистість в усіх аспектах.

Форми і методи, які використовуються під час проведення тренінгів, ґрунтуються на активності кожного учасника освітнього процесу, на співіснуванні різних точок зору та вільному їх обговоренні.

Одним із принципів організації тематичного або соціально-просвітницького тренінгу є партисипаторний підхід. Цей підхід базується на вірі в те, що люди ефективніше вчаться, коли цінуються їхні власні знання та спроможність щось зробити, а також, коли вони здатні проаналізувати власний досвід та поділитися ним у комфортній невимушеній обстановці.

Тренінг – це технологія, яка дозволяє людині формувати й розвивати уміння й навички в побудові продуктивних психологічних та соціальних міжособистісних стосунків, аналізувати дидактичні, методичні, виховні та соціально-психологічні ситуації зі своєї точки зору і позиції партнера, розвивати в собі здібності пізнання і розуміння себе й інших у процесі спілкування. Зважаючи на це, тренінг як форма навчання має велику цінність для реалізації андрагогічних принципів організації та здійснення навчання

дорослих, зокрема й педагогічних працівників.

А.М.Гельбак широко і успішно використовує тренінгову технологію в роботі з практичними психологами, соціальними педагогами, педагогами-організаторами, керівниками гуртків, вихователями шкіл-інтернатів, керівниками навальних закладів, методистами, вчителями-дефектологами в навчальному процесі інституту післядипломної освіти на курсах та заходах у міжкурсовий період.

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВОЇ ТЕХНОЛОГІЇ В ЗАКЛАДІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Принципові та змістові засади роботи

Ефективна робота групи на тренінгу припускає деякий рівень особистісного пристосування, готовність включатися в тренінгові ситуації, опановувати навичками, кооперуватися з іншими людьми. Людина, на думку А.М.Гельбак, повинна бути здатна бачити світ вільно, як нову можливість, а не як відображення своєї проблеми.

Учасники тренінгу мають право заздалегідь одержати усю необхідну інформацію. Варто провести з ними попередню бесіду, розповівши про зміст і форми тренінгової роботи, про необхідність займати активну позицію, відкривати іншим учасникам свій внутрішній світ, переживання, думки, ділитися досвідом, привласнюючи новий досвід.

Участь у тренінгу, в ідеалі, має бути добровільною. Проте, в умовах навчального процесу на курсах підвищення кваліфікації в закладі післядипломної освіти це, як правило, не є можливим. Тому робота групи повинна будуватися особливим чином: з дуже тривалим розігрівом, тривалим періодом позитивного підкріплення, переважанням технік щодо взаємопідтримки. Дуже обережно повинні будуватися обговорення, аби люди, ще не підготовлені до серйозної роботи, почували себе захищеними.

Викладач, який проводить тренінг, повинен мати *власний задум*, власну життєтворчу концепцію. Він передає учасникам тренінгу деякий близький йому погляд на людські відносини, формує в них визначений підхід до їх побудови та оцінювання.

Тренінг має такі основні частини:

1. Вступна (вправи на знайомство, правила, розминка, очікування учасників, вправи на рефлексію, рухавки, настройка на тему тренінгу);
2. Основна (включає в себе інтерактивні техніки, вправи на оцінку групових процесів, стан розвитку групи);
3. Заключна (вправи на рефлексію та відновлення сил учасників, прощання, отримання зворотного зв’язку щодо результатів тренінгу й можливості застосування отриманих навичок в реальному житті).

Форми та методи роботи

Люди навчаються по-різному: дехто краще засвоює матеріал, коли читає його, дехто – коли слухає, а дехто – у процесі практичних занять. Обираючи

метод викладання, слід ураховувати:

- рівень знань учасників з даної теми;
- якими навчальними засобами підкріпити матеріал, що викладається; розміри групи (інтерактивні форми ефективніші за меншої кількості учасників);
- ресурси, зокрема часу й простору (розподіл на малі групи потребує більше часу і простору, ніж робота всією групою);
- умови приміщення (фіксоване розташування робочих місць ускладнює пересування й зміну конфігурації).

Способи формування групи. Взагалі, існує два способи формування груп – для роботи у складі цілої групи та для роботи у складі малих груп. Кожному з них притаманні свої особливості.

Робота у складі всієї групи. Заняття у складі групи передбачає, що всі учасники сидять разом, а їхня увага зосереджена на лідері групи. Такий вид роботи, як правило, застосовується:

- під час початкового привітання та вступної частини щоденних занять;
- коли треба вислухати одного або декількох промовців, зокрема під час читання лекції або проведення колективної презентації перед аудиторією;
- під час обміну результатами роботи, виконаної у складі малих груп;
- наприкінці тренінгу для підбиття підсумків і завершення заняття.

Переваги групової роботи полягають у тому, що з інформацією та досвідом можуть ознайомитися всі члени групи. Крім того, існує можливість легко давати інструкції одразу всім учасникам. Важливо також, що окремі учасники неспроможні відразу брати активну участь у навчанні, відчувають обмеження можливостей засвоєння матеріалу, їм легше адаптуватися до умов тренінгу у великій групі.

Робота в малих групах. На відміну від занять у складі всієї групи, коли люди є переважно пасивними одержувачами інформації, заняття в малих групах передбачає активність учасників, їхню жваву взаємодію одного з одним, вироблення ними власних ідей та виявлення творчості в інших формах.

Існує чимало способів організації малих груп, кількість людей у яких, зазвичай, коливається від двох до восьми. Якщо кількість членів перевищує вісім, їм стає важко всім одночасно брати участь у роботі і, відповідно, легше виключитися з неї - при цьому група, як правило, розпадається на підгрупи. Спосіб формування груп залежатиме від виду роботи, якою вони мають займатися.

Пари. Завдання, призначені для пар, необхідно добирати дуже ретельно. Вони мають бути короткими, щоб учасники не могли зайти у глухий кут, якщо пари не спрацюються. Попарно зручно працювати: під час виконання вступних ознайомлювальних вправ; під час навчання один одного, коли один учасник, який уже володіє певними навичками, навчає іншого; коли люди на основі особистих симпатій обирають собі пару для вирішення таких завдань

тренера, які зручніше виконувати вдвох, наприклад, для участі у вправах, де треба виконувати дві різні ролі тощо.

Трійки. Малі групи у складі трьох осіб особливо корисні, коли треба, щоб двоє людей взаємодіяли між собою, а один спостерігав за ними і робив зауваження. Члени малої групи з трьох осіб розподіляють між собою ролі промовця, слухача та спостерігача. У такій трійці промовець розповідає задану тему, слухач реагує на промову згідно з тренерським завданням, а спостерігач не бере участі в розмові. Він лише спостерігає та записує свої зауваження («погляд збоку»), а наприкінці вправи коментує враження від почутого. Зазвичай у таких вправах члени трійки по черзі міняються ролями в певному порядку, щоб кожний з них побував у всіх трьох ролях.

Після виконання цієї вправи тренер збирає учасників трійок в одну групу, щоб обмінятися досвідом. Залежно від кількості учасників групи й наявного резерву часу тренер може не збирати всіх разом, а провести обговорення, об'єднуючи учасників кількох трійок (по дві, три трійки тощо).

Міні-лекції. На тренінгах, що проходять в рамках курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників, доречно проводити не повноформатні лекції, а міні-лекції. Зазвичай міні-лекції не перевищують 10-15 хвилин і використовуються для того, щоб стисло донести нову інформацію до багатьох людей одночасно; розповісти, як виконувати певні дії, що їх згодом опановуватимуть самі учасники в ході практичних вправ; підсумувати результати роботи малих груп для всієї аудиторії.

Презентації. На відміну від лекцій, які дають знання з багатьох аспектів певної теми, їх взаємозв'язку з метою створення цілісного, теоретично обґрунтованого погляду на певне явище, презентації спрямовані на надання нових результатів, нової інформації з конкретного, досить вузького, практичного аспекту теми, яка є предметом навчання.

Колективні презентації. Це така форма викладу матеріалу, коли кілька (троє або більше) осіб разом (по черзі) повідомляють інформацію аудиторії. Згідно із вказівками ведучого, який регулює черговість виступів, кожний презентуючий робить доповідь певної тривалості (зазвичай до 15-20-и хвилин). Як правило, кожне повідомлення присвячене якомусь одному з кількох аспектів (вимірів, поглядів) однієї теми.

Здебільшого наприкінці колективних презентацій передбачаються запитання аудиторії кожному доповідачеві.

«Мозковий штурм». Цей метод тренінгового навчання застосовується як для обговорення всією групою учасників, так і в малих групах. Його мета - сформулювати якомога більше ідей на задану тему. «Мозковий штурм» проводиться у два етапи: на першому етапі формулюють ідеї, на другому їх оцінюють. Зазвичай використовується велика шкільна дошка або аркуші фліп-чартного паперу, де один з учасників (або помічник тренера) записує ідеї так, щоб усі могли їх бачити. Це стимулює мислення і зручно для відбору кращих ідей у ході оцінювання на другому етапі.

Часто буває корисно для формулювання ідей розподілити учасників по

малих групах, а згодом об'єднати їх для подальшого обговорення й оцінювання у складі всієї групи. Для ефективного мозкового штурму корисно також виокремити два типа ідей, запропонованих учасниками, - таких, що здаються, на перший погляд, найбільш імовірними для реалізації, та навпаки - найнеймовірнішими. Такий розподіл може бути продуктивно використаний для початку обговорення та оцінювання ідей. Використання найнеймовірніших відповідей спонукає людей розглядати питання з різних точок зору, запроваджувати нестандартний підхід та враховувати оригінальні погляди.

Стимулювати вироблення ідей можна і в інший спосіб: записати кілька різних, але взаємопов'язаних питань з теми обговорення на окремих аркушах фліп-чартного паперу (або на папері плакатного формату) і розвісити їх на стінах аудиторії. Тоді учасники, пересуваючись по колу між цими аркушами, записують на них свої ідеї.

Аналіз ситуаційних вправ. Ситуаційна вправа - це реальна ситуація, представлена групі для аналізу. Вона може бути запозичена з досвіду тренера, колег, з літературних описів, свідчень очевидців. Тренер також може сам описати реальну історію, яка мала місце в житті. За допомогою цього методу можна проводити аналіз реальних ситуацій, визначати в них ключові проблемні питання, формулювати ідеї щодо можливого розв'язання таких ситуацій. Але слід пам'ятати, що застосування методу ситуаційних вправ потребуватиме від тренера значних витрат часу на підготовку, тим більших, чим складніше аналізована ситуація.

Аналіз критичних випадків. Це метод докладного розгляду якоїсь однієї події з метою усвідомлення досвіду, формулювання висновків та планування дій, які можуть дати позитивні зміни в майбутньому. Для такого аналізу учасники повинні мати певні базові знання за темою обговорення, аби легко наводити приклади і формулювати ідеї під час виконання вправи. Теми для обговорення може запропонувати тренер або сама група в процесі мозкового штурму.

Рольова гра. Це ефективна навчальна методика, яка має бути добре продумана й організована, щоб забезпечити позитивний вплив.

За допомогою рольової гри можна: набути досвіду використання певних навичок в ігровій ситуації; проаналізувати альтернативні способи дій, ідеї, запропоновані для виконання завдання гри, зміни ситуації на краще; відпрацювати на практиці певні види поведінки в безпечному середовищі перед тим, як розпочати їх застосування в реальному житті; набути впевненості у своїх силах під час практичних дій або репетиції певної події; закріпити засвоєний матеріал шляхом забезпечення зворотного зв'язку; додати до навчального процесу елемент розваги.

Рольові ігри, як і багато інших ігор та тренінгових вправ, належать до інтерактивних методів навчання. Інтерактивне навчання передбачає використання різних видів активності учасників тренінгу: фізичної (рухова

активність); соціальної (активність у соціальному оточенні-комунікація, взаємодія, взаємосприйняття); змістовної стосовно тематики тренінгу. Відповідно до того, яка активність домінує у грі, таке завдання й вирішуватиме у тренінгу гра, вправи. Наприклад, якщо застосовуватимуться фізичні вправи, які не пов'язані зі змістом тренінгу, то вони виконуватимуть роль розминки, слугуватимуть засобом пожвавлення групи.

Переваги та небезпеки інтернативних ігор. Усі переваги містяться в самій грі, усі ризики пов'язані з недоречністю застосування певної гри до конкретної тренінгової ситуації (помилки вибору методу) або неправильного проведення обраної гри. Тобто небезпека інтерактивних ігор пов'язана лише з некомпетентністю викладача.

Вступне слово

Групова робота, як правило, починається з організаційного повідомлення викладача. Крім інформування про мету, завдання і процедуру майбутньої роботи, вступне слово виконує важливу психологічну функцію. Учасники звикають одне до одного, до особливостей мовлення викладача, налаштовуються на роботу. Необхідно відразу задати внутрішній темп роботи, що буде підтримуватися викладачем весь день. Цей темп має бути обраний з урахуванням особливостей групи, але дуже важливо, щоб він був зручний, природний для самого ведучого, інакше йому його не утримати.

У багатьох посібниках пропонується вже на цьому етапі вводити правила (норми) роботи групи. А.М.Гельбак погоджується з цим лише частково. Справа в тому, що на цьому етапі роботи правила можуть бути введені лише авторитарно, самим ведучим, оскільки більшість учасників поки не готові до обговорення, висловлення своєї думки. При авторитарному введенні і поясненні правил суть багатьох з них вислизає від учасників, бо вони можуть їх уявити тільки умоглядно. Тому, на думку А.М.Гельбак, доцільно відразу ввести як деяку «установку зверху» ті правила, що носять організаційний характер.

Закон «нуль-нуль», що передбачає своєчасний початок тренінгу, його закінчення і настільки ж своєчасне повернення в аудиторію після перерви.

Робота «від і до»: людина має бути присутньою на всіх заняттях з початку до самого кінця.

Конфіденційність інформації, обговорюваної в групі, її закритість для обговорення за межами тренінгової ситуації.

Доцільно також відразу ввести норму «тут і зараз», пояснивши її глибокий психологічний зміст. Робота групи розвертається тільки в просторі актуальних переживань і потреб учасників. Предметом обговорення можуть стати минулі події і минулі відносини між учасниками, але тільки в контексті їхнього сьогоднішнього ставлення до тих ситуацій і відносин. Найбільшу цінність мають стан, досвід переживань і відносин, що народжуються безпосередньо в груповій взаємодії. Минулого не змінити, але можна глибоко і яскраво прожити сьогодення, узявши краще в майбутнє.

Інші норми і правила, що стосуються безпосередньо поводження, взаємодії, потрібно вводити поступово протягом перших годин роботи, спираючись на той досвід, що учасники здобувають у вправах. Ось ці правила.

Усі висловлення повинні йти від свого імені: «я вважаю...», «я гадаю...», а не «усі зараз вважають...», «більшість з нас...» тощо.

При зверненні до іншого учасника чи в розповіді про нього необхідно звертатися безпосередньо до нього: «Ви сказали, що…», а не «Петро щойно казав, що…». Це правило викликає багато ускладнень. Викладач повинний бути наполегливий і постійно виправляти учасників, поки функцію виправляючого не візьме на себе хто-небудь із членів групи. Нерідко можна відчути агресію тих, кому ніяк не вдається позбутися звички говорити про присутніх «він» чи «вона». Слід ставитися до цього спокійно і бути послідовними у своїх вимогах.

Відсутність оцінювання дій і висловлювань інших учасників групи. Допускається і заохочується зворотний зв'язок у виді опису поводження, вираження власних почуттів із приводу цього поводження, але не оцінка особистості.

Активна участь у роботі: якщо є бажання сказати, це потрібно зробити, навіть якщо ніяково, страшнувато, не хочеться затягувати обговорення. Але одночасно в учасників є право помовчати, не брати участі у вправі, якщо це продиктовано внутрішнім станом.

Право говорити й обов'язок слухати. Ніхто не має права монополізувати дискусію, позбавляти іншого можливості взяти в ній участь. Кожний може висловитися і повинен дати можливість іншим бути почутими.

Знайомство

Цей етап присутній у роботі групи завжди, але він має різні форми і тривалість. Можна виокремити три типових ситуації:

- учасники не знайомі один з одним;
- учасники знайомі один з одним, але тренер для них — нова людина;
- учасники і тренер знайомі один з одним.

У першому випадку етап знайомства буде досить тривалим, оскільки необхідно вирішити кілька важливих завдань:

- дізнавання і запам'ятовування імен одне одного,
- взаємопідтримка,
- самопредставлення учасників.

Для рішення цих завдань робота може бути побудована в такий спосіб.

Перше коло, під час якого учасники виступають по черзі, відповідаючи на питання: як твоє ім'я? Чого ти очікуєш від тренінгу? Є в тебе якісь побоювання, зв'язані з тренінгом? Після того як учасник відповів на ці питання, викладач пропонує йому прикріпити картку з ім'ям, а групі обміркувати тематичні асоціації: «Якби Олена була дорогоцінним каменем, те яким саме?», «Якби Олексій був судиною, те якою?». Порівнювати можна з квітами, тваринами, птахами, порою року, погодою, меблями, посудом, взуттям, прикрасами і т.д. Процедура повторюється для кожного учасника, у

тому числі для ведучого. У визначеному змісті це – перша групова дія учасників.

Психогімнастичні вправи, що припускають процедуру знайомства, обмін настроєм, передачу предметів і почуттів по колу. Перші психогімнастичні етюди потрібно підбирати дуже ретельно, з огляду на побоювання учасників. Не потрібно використовувати тактильні вправи (крім рукостискань), робити енергоємних, дуже рухливих процедур. Дуже важливо враховувати настрій, стан групи. Наприклад, можна застосовувати досить відомий психогімнастичний комплекс, елемент якого — передача предметів по колу. В дорослій групі спочатку пропонується передавати по колу квітку, потім кавун, а потім – бруд, після чого учасники тренінгу «миють» руки в чистому гірському струмку кришталево чистою водою. Це вивільняє групову енергію, дозволяє учасникам розслабитися. У підлітковій групі, особливо при наявності досить агресивних хлопців, варто використати інший варіант: передача квітки, кошеняти, дуже маленької бусинки. Психогімнастика завершується ще одним колом з описом свого актуального стану, настрою.

На думку А.М.Гельбак, слід дуже відповідально ставитися до вибору психогімнастичних вправ, бо більшість із них надзвичайно енергоємні чи, навпаки, вивільняють значну кількість групової енергії, що потім може не дозволити групі переключитися на відпрацьовування необхідних навичок.

Вправа «Інтерв'ю». Суть цієї вправи в наступному: викладач пропонує уявити кожному учаснику, що він герой прес-конференції. Усі пишуть на аркуші п'ять питань, на які їм хотілося б відповісти. Питання повинні стосуватися їх життєвих, професійних поглядів, тобто мати більш не фактологічний, а ціннісний характер. Потім аркуш передається будь-якому учаснику на вибір автора. Далі проходять «прес-конференції». Інтерв'юер, якому був відданий листочок, задає питання в будь-якому порядку, автор відповідає. Інтерв'юер має право задати одне питання від себе. Автор на нього відповідати не зобов'язаний. Таке ж право є в групи. Якщо група велика — 14 і більше осіб, доцільно розбити її на дві підгрупи.

Вправа «Образ групи». Викладач пропонує групі аркуш ватману і кольорову крейду (кольорові маркери). Кожен учасник зображує на цьому листі деякий предмет, образ, що символізує для нього в даний момент групу. За один раз можна намалювати лише один образ, але підходити до аркуша можна кілька разів. Питання задавати недоцільно. По закінченні малювання можна тільки обмінятися почуттями. На цьому процедура знайомства може бути завершена.

Після етапу «Знайомство» логічно і природно вводяться основні правила роботи групи.

Важливі кроки в процесі розробки структури тренінгу

Розробляючи структуру тренінгу спілкування, побудованого на гуманістичному погляді на людські відносини, А.М.Гельбак вважає за потрібне виокремити такі необхідні кроки.

Перший крок – усвідомлення тієї ідеї людських відносин, що викладач

бажає здійснити у своїй роботі.

Другий крок – вибір загальної логіки тренінгового процесу. Схема, що формується, має базуватися на такому уявленні про фази комунікації: установлення контакту, змістовний обмін (інформацією, почуттями, враженнями), завершення контакту. Відповідно до них і будується робота групи.

Третій крок – підбір тем для відпрацьовування. Їх досить багато, але усі вони добре знайомі психологам. Ось деякі з них, що використовуються А.М.Гельбак.

1. Установлення контакту з партнером на вербальному і невербальному рівні, вихід з контакту.
2. Взаємопідтримка і зворотний зв'язок.
3. Вираження і розуміння почуттів у процесі спілкування.
4. Міжособистісні позиції в спілкуванні.
5. Нормативний і ціннісний розвиток групи (групова динаміка).
6. Активне слухання і Я-повідомлення.
7. Спільне прийняття рішень, переговори і розв’язання конфліктів.
8. Навички аргументування своєї позиції та володіння методикою переконання.

Активне навчання припускає занурення в тренінгову реальність, проживання повноцінного досвіду, у який не увійдеш просто, за кілька хвилин, і з якого не вискочиш на мить, щоб комусь зателефонувати чи щось терміново обговорити.

Сценарій теми

Як відпрацьовувати теми, що чітко зв'язані з визначеною фазою комунікації? Для цього може бути використаний пропонований нижче сценарій, що дозволяє учасникам сприйняти тему як щось цілісне, емоційно завершене.

1. Розминка (найкраще – тематична).
2. Діагностика проблеми в ході виконання чи вправи невеликої гри.
3. Теоретичний «шматок»: уведення понять, правил, технологій.
4. Відпрацьовування навичок у серії вправ.
5. Узагальнення отриманих навичок у «великій» рольовій грі.
6. Рефлексія (обмін почуттями, аналіз що відбувся, відповіді на питання ведучого).
7. Міжособистісна підтримка, зворотний зв'язок.

Загальний аналіз роботи групи

Викладач має звертати особливу увагу на стимулювання процесів зворотного зв'язку, самоаналізу, обмін почуттями. На завершення доречно запропонувати вправу на групову згуртованість, що знімає тертя і розбіжності, які виникли в ході роботи над навичками, наприклад «Живі руки».

Така робота, безсумнівно, вимагає багато часу, але завдяки своїй

цілісності і завершеності вона дуже ефективна. Вона добре дисциплінує учасників, допомагає їм зосередитися на переживанні певного досвіду, оволодінні конкретними навичками.

Висновки

Тренінг у післядипломній освіті – це спеціальні вправи, певна атмосфера, особливий стан душі кожного учасника. Але, насамперед, це – чітко визначена концепція людських стосунків, концепція, розроблена на андрагогічних засадах та особистісно сприйнята кожним учасником тренінгу і технологічно реалізована викладачем.

При правильній організації і проведенні тренінг може мати значні позитивні результати та сприяти суттєвому піднесенню рівня навчальної діяльності педагогів на курсах підвищення кваліфікації, на заходах у міжкурсовий період, а також сприяти розвитку життєвої і соціальної компетентностей педагогів.

Література

1. Гельбак А.М. Андрагогічні засади проектування нового освітнього середовища / А.М. Гельбак // Педагогічний вісник КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського». – 2016. – № 4 (40).

2. Гельбак А. М. Гуманізація взаємин у системі «вчитель-учень» як складова освітнього середовища в умовах перехідного періоду / А.М. Гельбак // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. – Київ, 2014. – Том. 11. – Вип. 11. – Ч. І. – С. 216-223.

3. Гельбак А.М. Компетентнісний підхід як основа державних освітніх стандартів та європейських орієнтирів / А.М. Гельбак // Зб. матер. Всеукр. науково-практ. конфер. «Дискурс здоров’я в освіті: філософія, педагогіка, антропологія, психологія», присв. 120-й річниці від дня народження М.О. Бернштейна, м. Вінниця, 16-17.09.2016 р. – Вінниця : НПУ, 2016.

4. Гельбак А.М. Педагогічна фасилітація / А. М. Гельбак // Шкільному психологу. – № 2 (62). – лютий 2014. – С. 2-9.

5. Гельбак А.М. Розвиток підриємливості як компоненту соціальної компетентності особистості / А.М.Гельбак [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ppko-koippo.edukit.kr.ua/.

6. Гельбак А. М. Теоретичні засади дослідження комунікативних навичок особистості / А. М. Гельбак // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки : [зб. наук. пр.]. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2008. – № 21 (45). – С.40-46;

7. Гельбак А.М. Тренінг як важлива технологія навчання дорослих / А.М.Гельбак [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ppko-koippo.edukit.kr.ua/naukovo-doslidna_robota/.

8. Гельбак А. М. Фасилітація як форма демократизації навчання / А.М. Гельбак // Наука і освіта. Науково-практичний журнал Південного наукового Центру АПН України / За ред. Л. К. Велитченка. – 2008. – № 3. –

С.22-26.

9. Основні положення щодо проведення тренінгів / В.Бевз, О.Главник та ін. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/school/method/technol/598/.

10. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.

11. Страшко С.В. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя / С.В. Страшко, Л.А. Животовська, А.О. Міненок / За ред. Страшка С.В // Навчально-методичний посібник для викладачів валеології, основ медичних знань та безпеки життєдіяльності, вчителів основ здоров'я, студентів вищих педагогічних навчальних закладів. – К. : Освіта України, 2006. – 260 с.

12. Технології роботи організаційних психологів : навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти / [Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, О.В. Винославська та ін.] ; за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.