

НАШИ ГОСТИ

АРАЛБАЕВА РЫСЖАМАЛ КАДЫРОВНА

*доктор социологических наук, профессор кафедры возрастной педагогики и психологии
Жетысуского государственного университета им. И. Жансугурова,
arkadyka@mail.ru*

ARALBAEVA RYSZHAMAL

*doctor of science in social, professor of the department of the age-specific pedagogics and psychology,
Zhetysu State University named after I. Zhansugurov*

РЫСБЕКОВ КАДЫР КОЙШИБЕКОВИЧ

*кандидат философских наук, заведующий кафедрой философии и политологии
Жетысуского государственного университета им. И. Жансугурова,
K-rysbekov@mail.ru*

RYSBEKOV KADYR

Ph.D (philosophy), associate professor, Zhetysu State University named after I. Zhansugurov

УДК 316.334:378 (574)

ТРЕНИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

TRAINING OF A FUTURE PEDAGOGUE-PSYCHOLOGIST PROFESSIONAL COMPETENCE

Аннотация. В статье раскрывается тренинг профессиональной компетентности будущего педагога-психолога. Тренинги — интенсивные краткосрочные обучающие занятия, направленные на формирование профессиональной компетентности будущего педагога-психолога. Задачи тренинга: формирование специальной, индивидуально-личностной компетентности и компетентности в общении. Программа тренинга предполагает раскрытие организационных и содержательных вопросов.

Abstract. The article deals with the training of a future pedagogue- psychologist professional competence. Training is a short-term intensive series of training sessions that is aimed at forming professional competence. The training objectives: the formation of a special, individual and personal competence and of the competence in communication. The training program is supposed to clarify some organizational and informative issues.

Ключевые слова: тренинг, профессиональная компетентность педагога-психолога, специальная, индивидуально-личностная, коммуникативная, организационная, содержательная.

Keywords: training, professional competence, pedagogue-psychologist, special, individually personal, communication, organizational, informative.

Тренинг является одной из инновационных технологий подготовки специалистов, которая не сводится к передаче знаний и умений, а создает возможность прямого соприкосновения с изучаемой реальностью, это обучение посредством приобретения и осмысливания жизненного и профессионального опыта, моделируемого в групповом взаимодействии людей. Такое моделирование осуществляется с помощью различных инновационных форм и методов обучения — мини-лекций, групповых дискуссий, разбора ситуаций, деловых и ролевых игр, упражнений на отработку

необходимых навыков. Их сочетание способствует тому, что материалы на тренинге усваиваются намного эффективнее, чем на традиционных занятиях.

Тренинг не сводится к передаче знаний и умений в неизменном виде, он подразумевает создание возможности прямого соприкосновения с изучаемой реальностью, обучение на собственном опыте. Тренинги — интенсивные краткосрочные обучающие занятия, направленные на формирование профессиональной компетентности будущего педагога-психолога.

Профессиональная компетентность является основой эффективности и успешности профессиональной деятельности педагога-психолога. Только хорошо подготовленный компетентный специалист качественно и ответственно сможет подойти к выполнению профессиональной деятельности. Формирование профессиональной компетентности является одной из главных целей подготовки такого специалиста в стенах вуза [1].

Основная цель представленного нами тренинга — формирование профессиональной компетентности педагогов-психологов в вузе.

Задачи тренинга: формирование специальной, индивидуально-личностной компетентности и компетентности в общении [2].

Прежде чем перейти к программе тренинга, следует остановиться на некоторых организационных, содержательных вопросах.

Организационные аспекты тренинговой программы. Предложенный нами тренинг является всего лишь одним из вариантов проведения подобного тренинга и ни в коем случае не претендует на исключительность или обязательность. Он может быть использован для работы с будущими педагогами-психологами полностью или же можно взять только отдельные упражнения и игры для проведения мини-семинаров или занятий.

Работе в группе предшествует рассказ о том, что такое тренинг, каковы его цели и возможности, какие результаты могут быть получены. Также оговариваются организационные вопросы:

1. Количество участников — 12–18 человек. Группа в 12–18 человек является оптимальной, поскольку дает возможность представить разные точки зрения и позволяет составлять пары для выполнения упражнений. При большей численности группы участники, не склонные к самораскрытию, могут остаться без должного внимания. При меньшем количестве участников нагрузка на них возрастает, а некоторые могут плохо переносить необходимость постоянно делиться своими переживаниями. Кроме того, в таких группах диапазон мнений и точек зрения будет более узким.

2. Периодичность встреч (один раз в неделю). Обычно продолжительность групповой работы бывает относительно небольшой — от 8 до 12 занятий, в нашем случае — 10 занятий. С точки зрения групповой терапии этих занятий может быть недостаточно для того, чтобы добиться заметных изменений в повышении профессиональной компетентности, но можно ожидать определенные положительные сдвиги. В каких-то случаях, возможно, понадобится проведение ряда дополнительных консультаций. В зависимости от условий можно запланировать одно занятие в неделю. Такой график является оптимальным для большинства групп. Некоторые направления групповой работы, включающие в себя практическую отработку профессиональных умений, предполагают недельный перерыв между занятиями, необходимый для самостоятельной работы. Проводить занятия чаще чем два раза в неделю не рекомендуется. Продолжительность одного занятия — 1,5–2 часа.

3. Место для проведения занятий. Для занятий необходимо выбрать отдельное помещение и повесить на дверь табличку с просьбой «не беспокоить». Количество стульев (кресел) должно быть достаточным для того, чтобы все могли сесть в круг. Причем каждый участник должен хорошо видеть ведущего и остальных членов группы. Кроме этого, ведущему может потребоваться стол или другая плоская поверхность для рисования, доска для записей, принадлежности для рисования и писчая бумага. Участникам группы не рекомендуется покидать помещение во время занятий, если это не связано с выполнением условий упражнения или игры.

Далее следует индивидуальная работа с каждым участником. Необходимо обсудить такие вопросы:

- Что вы ждете от тренинга?
- Хотите ли вы заниматься в тренинговой группе?
- Есть ли у вас какие-либо пожелания относительно направленности работы, вопросов, которые должны нами обсуждаться?

Для выявления индивидуально-психологических особенностей возможно использование психологических методик.

При формировании группы необходимо учитывать профессиональные интересы участников. Желательно, чтобы группы были более-менее однородны по своему профессиональному составу (например, студенты специальности «Педагогика и психология»). Материалы мини-лекций, игры и упражнения необходимо подбирать с учетом интересов участников и специфики их будущей профессиональной деятельности. Это повысит заинтересованность каждого участника и поможет ему разрешить ряд вопросов, касающихся его будущей практической деятельности.

Рекомендации ведущему. Ведущий может строить тренинг либо последовательно, в соответствии с предложенным материалом, либо уделять больше внимания развитию отдельных умений и навыков. Желательно первое тренинговое занятие начинать с информирования участников тренинга о принципах и правилах группы и совместного принятия их.

Таковыми групповыми правилами являются:

- правило равноценности. Нет статусных различий, иерархии, субординации. Каждый несет ответственность как за свои решения, так и за групповые;
- правило искренности. Каждый говорит то, что думает, а не то, что (по его мнению) от него ждут, при этом меру доверительности устанавливает сам;
- правило активности. Обязательное участие в работе группы в течение всего времени; от активности каждого члена группы выигрывают все;
- правило конфиденциальности — неразглашение обсуждаемых проблем за пределами группы; информация, обсуждаемая в группе и касающаяся «личных» жизненных историй каждого, не выносится за пределы круга;
- право каждого члена группы сказать «стоп» — прекратить обсуждение его проблем;

- каждый участник говорит за себя, от своего имени;
 - не критиковать и признавать право каждого на высказывание от своего имени;
 - обсуждению подлежит только то, что происходит «здесь и сейчас»;
 - правило конструктивной обратной связи.
- Говорить о поведении, а не о личности. Анализ поведения детализировать по эпизодам, а не обобщать недифференцированно;

- рефлексия в начале и в конце занятия.

С принципами работы в группе ведущий знакомит участников в начале каждого тренинга. Хорошо, если группа сама вырабатывает правила работы. Соблюдение этих правил (принципов) необходимо для достижения цели тренинга и создания комфортной психологической атмосферы.

Обязанности ведущего:

- обеспечить, чтобы участники не увлеклись упражнением настолько, чтобы потерять основную идею;
- уметь заинтересовать участников с помощью других методов и инструкций;
- создать и поддержать соответствующую учебную атмосферу: включать игры, имитации, ролевые игры, ситуации для анализа и другие подобные упражнения;
- не стоять на месте;
- тестировать все новые и новые упражнения: что не подходит одним людям, не всегда подходит другим;
- резюмировать все упражнения, проводимые во время сеанса тренинга: чтобы вернуть участников в прежнее состояние после окончания упражнения (если участникам не понравилось упражнение, они должны отвлечься от этого, пока продолжается

тренинг); чтобы обсудить результаты упражнения: оправдало ли оно ожидания? повели бы вы себя так же в реальной ситуации? что бы вы делали, если бы это произошло? Это также позволяет тренеру исправить ошибки;

- быть честным и открытым с другими участниками: не скрывать планы тренинга, не уводить участников в сторону, никого не выделять, не обманывать и не использовать усилия участников в своих личных целях;

• не забывать о том, что упражнения могут принести много веселых минут обучающимся и ведущему;

• создать благоприятную атмосферу для обучения. Таким образом, условиями успешной работы в группе будут являться следующие:

1. Численность группы — от 10 до 20 человек, оптимально — от 12 до 18 человек.
2. Для участников необходим раздаточный материал, подготовленный заранее.
3. В помещении должна быть доска или стенд для размещения плакатов.
4. Занятия проходят в кругу. Стулья должны быть удобными, не скрепленными друг с другом, и их количество равно числу участников.
5. Помещение должно быть достаточно просторным, изолированным, чтобы в нем можно было проводить подвижные игры и упражнения.
6. Понадобится мягкий мяч (или другая небольшая мягкая игрушка), колокольчик (трещотка, мелодичный свисток), который поможет подавать сигналы начала и окончания определенного вида задания.
7. Возможно использование магнитофона для проведения некоторых игр и упражнений (рис. 1).



Рис. 1. Тренинг профессиональной компетентности будущего педагога-психолога

Содержательные аспекты тренинговой программы. Тренинговая программа состоит из 10 занятий. Первое занятие является вводным и направлено на формирование общего представления о профессиональной компетентности педагога-психолога. Остальные девять занятий распределены на три взаимосвязанных тематических блока: первый блок посвящен формированию специальной компетентности будущего педагога-психолога (второе — четвертое занятия); второй блок направлен на формирование компетентности в общении (пятое — седьмое занятия); третий блок ориентирован на формирование индивидуально-личностной компетентности (восьмое — десятое занятия (десятое занятие является заключительным) (рис. 2).

Общее количество занятий — 10, одно занятие рассчитано на 1,5–2 часа, общий объем программы составляет 15–20 часов.

Каждое тренинговое занятие включает в себя следующие элементы (этапы):

1. Знакомство. В последующих занятиях — приветствие.
2. Введение правил группы. В последующих занятиях: проверка домашнего задания, опрос самочувствия и готовность к занятию.
3. Разминка.
4. Основная часть, включающая мини-лекции, упражнения, игры, дискуссии и т.п.
5. Рефлексия занятия.
6. Резюмирование ведущего (по необходимости).
7. Прощание (в последнем занятии — завершение групповой работы).
8. Домашнее задание (в последнем занятии отсутствует).

Основными методами работы при проведении занятий являются мини-лекции, упражнения,

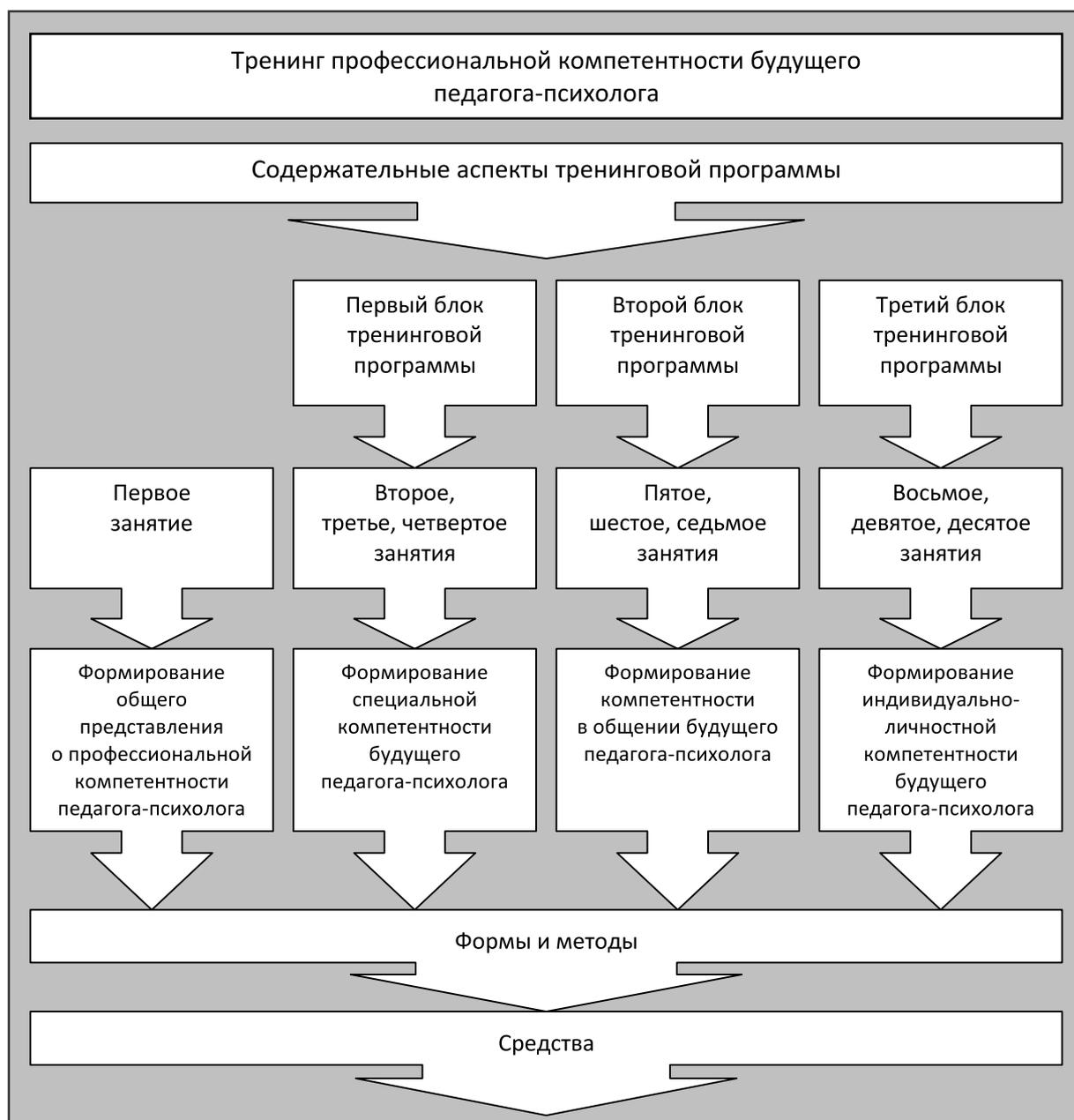


Рис. 2. Содержательные аспекты тренинговой программы

ролевые, деловые игры, дискуссии, беседы, анализ психолого-педагогических ситуаций, визуализации и т.п. Это позволяет, как познакомиться с теоретическим материалом по данной теме, так и отработать некоторые практические навыки. Каждый ведущий может выбрать те игры, которые в большей степени отвечают запросу аудитории и задачам проведения занятия. Целесообразно чередовать основные упражнения с психогимнастическими для активизации работы, либо для психологической и эмоциональной разрядки после основных упражнений.

Ниже предложены описания всех занятий тренинга с последовательным перечислением содержания каждого занятия (рис. 3).

Такие ритуалы, как приветствие, разминка, рефлексия и прощание, должны занимать примерно по 5–10 минут (на каждый ритуал). Оставшаяся половина времени (примерно час-полтора) должна быть уделена собственно работе.

На первом занятии вводная часть (знакомство, разминка, введение правил работы в группе) может занимать больше времени, поскольку ведущему необходимо познакомить членов группы друг с другом, объяснить правила и рассказать, в чем, собственно, будет заключаться работа. Для групповой работы большое значение имеет удачное начало. Поэтому его надо готовить очень тщательно. Даже если члены

группы хорошо знают друг друга, нужно объяснить им, что групповая работа отличается от их прежнего общения и что отношения, которые будут развиваться в группе, могут быть совсем другими.

Все последующие занятия необходимо начинать с краткого обзора предыдущей встречи. Очень важно спросить участников, не хотят ли они что-нибудь «высказать» (любые чувства, мысли или вопросы) по поводу последнего занятия. Напоминая им о важных моментах прошлой встречи, вы устанавливаете связь между всеми занятиями. Другой очень важный момент — обсуждение того, что нового участники попробовали сделать сами между занятиями. Если предполагается, что участники группы должны заниматься формированием профессиональной компетентности, то им необходимо предоставить возможность поделиться с остальными членами группы своими успехами или неудачами.

В основное время занятия ведущий должен сконцентрироваться на теме занятия. Содержание этой части занятия зависит от темы, динамики группы и поставленных целей.

Рефлексия (обсуждение) является важнейшей частью каждого занятия, поскольку позволяет членам группы сконцентрироваться на том, что они почувствовали и узнали во время занятия, то есть происходит эмоциональное отреагирование и осмысление темы. Эффект групповой работы

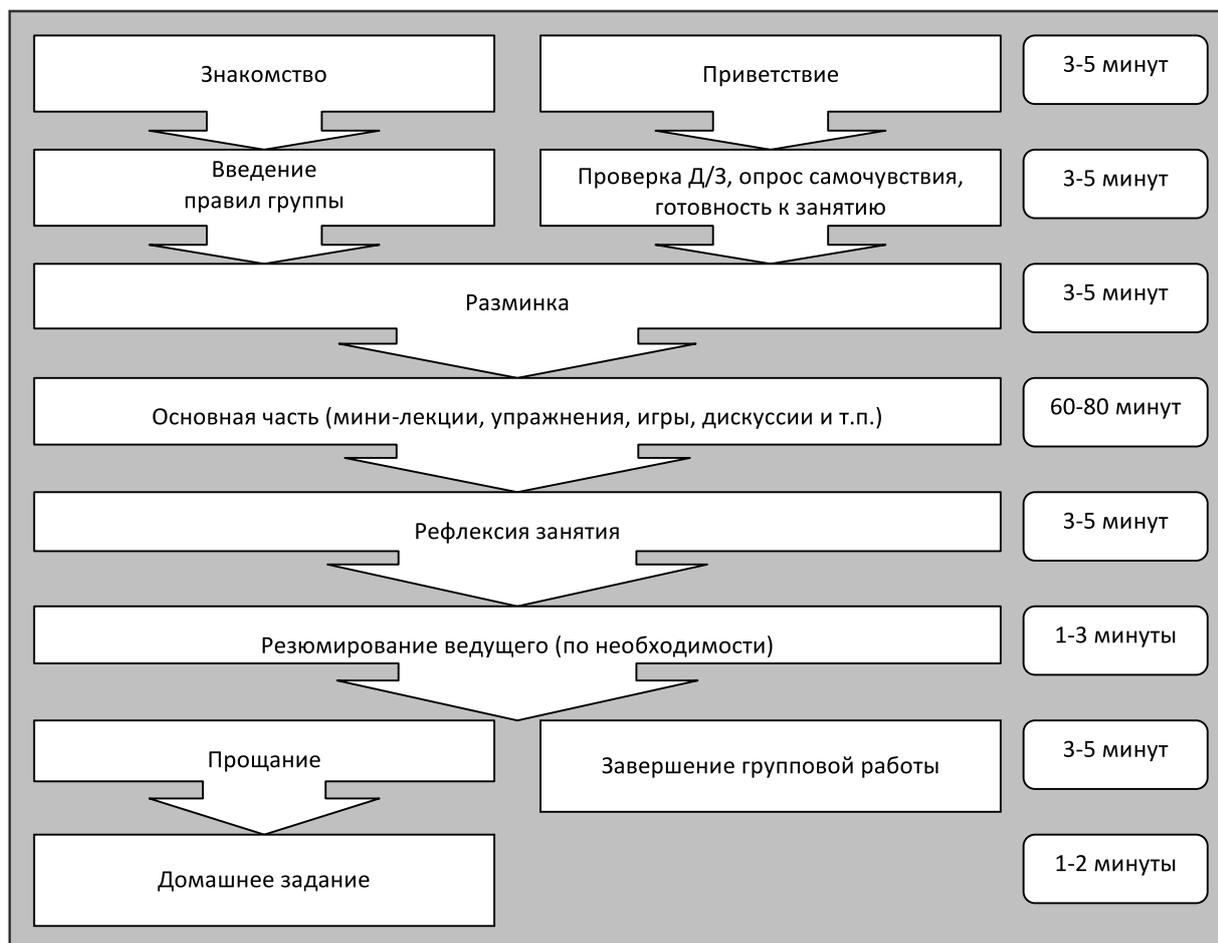


Рис. 3. Структура тренинговых занятий

заключается в том, что каждый участник учится у остальных. Поэтому рефлексия (обсуждение) является важнейшим моментом обретения нового опыта.

Последний этап предполагает резюмирование ведущего, прощание и составление плана «домашней работы», на которое отводится, как было

указано выше, по 5–10 (3–5) минут. Завершается занятие (прощание) высказыванием впечатлений, чувств и мыслей.

На последнем занятии происходит завершение групповой работы, произносятся слова о пути, пройденном каждым, и ведущим в том числе.

-
1. *Аралбаева Р.К., Нугусова А., Сачкова Н.В.* Профессиональная компетентность педагога-психолог: учебно-методическое пособие. — Талдыкорган, 2011. — 272 с.
 2. *Аралбаева Р.К., Сачкова Н.В.* Формирование профессиональной компетентности будущего педагога-психолога: учебно-методическое пособие. — Алматы, 2007. — 135 с.