

3. Игнатов С.Б. Проектные технологии в формировании эколого-правовой компетентности учащихся // Вестник Международной академии наук (Русская секция). 2010. Спецвып. Материалы Международной конференции «Экология, технологии, культура в современном мире: проблемы vs. решения». С. 284.

\* \* \*

1. Gagarin A.V. Jekologicheskaja kompetentnost' lichnosti: psihologo-akmeologicheskoe issledovanie. M.: Izd-vo RUDN, 2011.

2. Glazachev S.N. Jekologicheskaja kul'tura uchitelja: metodicheskaja sistema, pedagogicheskie tehnologii, diagnostika. M.: Gorizont, 2004.

3. Ignatov S.B. Proektnye tehnologii v formirovanii jekologo-pravovoj kompetentnosti uchashhihsja // Vestnik Mezhdunarodnoj akademii nauk (Russkaja sekcija). 2010. Спецвып. Materialy Mezhdunarodnoj konferencii «Jekologija, tehnologii, kul'tura v sovremennom mire: problemy vs. reshenija». S. 284.

*Learning and methodological complex in the discipline “Formation of the global ecological world view in the process of ecological education and training” as the means of implementation of the ecological and pedagogic work of pedagogical higher school students*

*The learning and methodological complex in the optional discipline “Formation of the global ecological world view in the process of ecological education and training” is represented as the means of implementation of the ecological and pedagogic work of pedagogical higher school students. There is described the goal, tasks, contents and results of the course.*

*Key words: future teachers training, educational technologies, learning and methodological complex in the optional discipline, ecological and pedagogic work.*

(Статья поступила в редакцию 18.09.2015)

**Г.В. ЮСТУС**  
(Москва)

**ПРИМЕНЕНИЕ ТРЕНИНГОВЫХ ФОРМ ОБУЧЕНИЯ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВОВ**

*Представлены ключевые компоненты профессионализма современного педагога. Сформулированы основные компетенции для учета на этапе профессионального развития педагогического работника. На примере тренинга на развитие коммуникативных качеств педагога показаны основные этапы и нюансы организации обучения. Системная и целенаправленная работа в формате тренингов выступает хорошим стимулом для повышения квалификации и компетенций педагогов образовательных организаций.*

*Ключевые слова: педагогический тренинг, тренинг на развитие коммуникативных качеств, тренинг на развитие компетенций педагога, тренинг в системе образования.*

Эволюционное развитие системы образования в России началось еще в советский период и продолжается последние два десятилетия. Несмотря на очевидный прогресс в системе образования, модернизация требует формирования профессиональной и личностной компетентности педагогических кадров всех образовательных сфер: педагог ДОУ, школьный учитель, профессорско-преподавательский состав высшего профессионального, послевузовского и дополнительного образования. Соответствие современным и будущим потребностям каждой личности, быстрая реализация социального заказа, квалифицированная и качественная подготовка разносторонне развитой личности, способной к грамотной и успешной социальной адаптации в любом типе общества, к любой трудовой деятельности (интеллектуальной и физической), непрерывному самообразованию и самосовершенствованию, являются основными целями современного успешного образования.

Одним из гарантов достижения поставленных целей, безусловно, является современный педагог. В идеале это должна быть личность, которая свободно мыслит, прогнозирует и моделирует результаты своей педагогической деятельности и, конечно, учитывает все факторы

успешного образовательного процесса, свои сильные профессиональные стороны. Именно поэтому в последнее время резко повысился актуальный спрос на высококвалифицированную, разносторонне творчески мыслящую, конкурентоспособную на рынке образования личность педагога, способную к воспитанию любой личности в условиях современного, динамично меняющегося мира и потребностей общества. Неоспорим тот факт, что одно из необходимых условий повышения качества любого педагогического процесса – это безусловная профессиональная компетентность педагога, вне зависимости от того, в каком звене он работает. Такие педагоги ценятся и в детских садах, в школах и, конечно, вузах. Каждый из педагогов обладает набором персональных качеств, которые в совокупности называются профессиональной компетентностью, необходимой для успешной педагогической деятельности и профессионального роста.

Саморазвитие профессиональной компетентности любого педагога – это целенаправленное развитие творческой и практической индивидуальности, открытости и своевременной восприимчивости к любым апробированным педагогическим инновациям и открытиям, а также способность оперативно адаптироваться в изменяющейся педагогической среде и к разноплановым вызовам современного общества. Основу большинства компетенций составляют коммуникативная, информационная, интеллектуально-педагогическая, рефлексивная и командная компетенции, ориентация на результат, а не на процесс, гибкость в выборе педагогических приемов и подходов. Совокупность компетенций и качественный вес каждой выступают в роли индивидуальных особенностей каждой личности.

Для успешной организации педагогического процесса иметь перечисленные компетенции недостаточно. Часто успешность педагогической деятельности педагога во многом зависит от его умения и способности оперативно мобилизовать свои усилия или внутренние ресурсы на систематическую и качественную интеллектуальную работу (нередко на продолжительный период времени), рационально использовать имеющиеся ресурсы, гармонично управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием, максимально использовать свой педагогический потенциал, проявлять творческую и познавательную активность. Многие педагоги вне зависимости от статуса, стажа и других формальных регалий продолжают участвовать в разнообразных

образовательных мероприятиях (курсы повышения квалификации, экспертные школы, симпозиумы, круглые столы, деловые игры, мастерские и др.) [1].

Одним из самых эффективных способов развития компетенций принято считать педагогический тренинг с разной продолжительностью обучения (от 4 до 32 академических часов) и разными целями. Это форма активного, интенсивного группового обучения по одной отдельно взятой теме, позволяющая субъекту обучения с помощью незначительного корректирующего воздействия со стороны ведущего обучения (например: бизнес-тренера, модератора, инициатора обучения и других квалифицированных специалистов) сформировать необходимые актуальные знания, навыки и умения, а также построить разнообразные социальные и межличностные отношения с другими участниками обучения [2]. В часы тренинга ведется продуктивная учебная деятельность (используется проблемный подход, основанный на принципе Колба: участники приобретают новый опыт через некую учебную проблему), анализ возникающих ситуаций с точки зрения непосредственного участника, с позиции партнёра или «пострадавшей» стороны, а также развивается способность к познанию и комплексному пониманию себя и других в процессе учебного общения и деятельности. Выводы, особенно если они были сделаны непосредственным участником проблемной ситуации или непосредственными наблюдателями, остаются в рабочем активе участников обучения.

Фактически на тренингах не просто происходит детальный разбор проблемных, часто типовых ситуаций, а формируются рабочие и подчас универсальные алгоритмы поведения в той или иной ситуации [5]. Рассмотрим один из типовых тренингов, направленный на развитие коммуникативных качеств педагога. Цель: сформировать устойчивые коммуникативные навыки решения педагогических задач у всех без исключения сотрудников педагогического коллектива на основе группового взаимодействия и выполнения разнообразных тренинговых задач и упражнений. Задачи такого тренинга наиболее часто выглядят следующим образом: выработать единые правила эффективных взаимоотношений, отработать навыки конструктивного убеждения, расширить количество и качество аргументов в пользу своей позиции, развить устойчивое умение находить индивидуальный результативный подход к людям разных психотипов, вспом-

нить особенности цепочки процесса коммуникации и рассмотреть важность отвлекающих факторов, повысить качество вербального и невербального общения. Если директор образовательной организации не может сам обозначить цели, которых он хочет достигнуть с помощью этого тренинга, то можно использовать хорошо зарекомендовавшую технику предтренинговой диагностики (сбор информации с помощью опросников, тестов, наблюдений, анализа результатов, анализа реальных проблемных ситуаций и других методов). Сбор предварительной информации помогает более сфокусированно провести это обучение, что положительно сказывается на результатах обучения [4].

Например, педагогический тренинг для учителей начальных классов может быть направлен на развитие таких важных профессиональных качеств, как максимально эффективный индивидуальный стиль профессиональных коммуникаций, развитое и повсеместно используемое умение успешно общаться с коллегами по работе и руководством школы, своими воспитанниками и их родителями, а также представителями других социумов (за пределами образовательной организации). Такой тренинг по коммуникациям помогает выработать дополнительные качества: позитивное отношение к своей профессии и детям в классе, попробовать на практике коммуникативные средства развивающего общения с детьми, способы эффективной и оперативной внутренней саморегуляции [6]. Программа тренинга состоит из системы упражнений, игровых ситуаций, кейсов и модераций. Каждое упражнение направлено на достижение поставленных задач и формирование позитивной рабочей атмосферы в коллективе. Очень важно, чтобы новые умения стали системными, а не применялись от случая к случаю.

Ведущий тренинг специалист, имея в своем репертуаре необходимые тренинговые упражнения, создаст необходимые условия для успеха каждого участника обучения, снизит психологическое напряжение, подскажет, на что стоит обратить внимание, повысит самооценку, улучшит настроение и создаст предпосылки для более эффективных рабочих коммуникаций. Это, в свою очередь, положительно отразится на взаимоотношениях внутри коллектива, на коммуникациях с руководством и родителями обучающихся. Положительная динамика в поведении участников тренинга наблюдается на следующий день

и постепенно входит в привычное поведение коллектива [8].

Тренинги по коммуникациям, командообразованию, публичным выступлениям и взаимоотношениям позитивно сказываются на следующих качествах личности, участвующей в обучении: на уверенной способности устанавливать, поддерживать и развивать коммуникативные сети (коммуникативная компетентность), на психическом состоянии (обычно растут доверие и открытость в коммуникациях), на скорости и качестве разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, включая коммуникации, сопряженные с негативными эмоциями (разрешение скрытых и открытых конфликтов), на умении выстраивать взаимовыгодные взаимоотношения с другими людьми (навыки эффективного взаимодействия), позитивный настрой и установки (позитивная «Я-концепция»), на объективной оценке самого себя, в том числе собственных недостатков и достоинств (самооценка), на дальнейшем сотрудничестве и сплочении группы [7].

Особое внимание нужно обратить на методы, которые применяются на тренингах. В 1970-е гг. в Йенском и Лейпцигском университетах был разработан инновационный для того времени метод, названный позже социально-психологическим тренингом. Средствами этого типа тренинга выступали разнообразные ролевые игры с элементами своеобразной драматизации, создававшие необходимые учебные условия для формирования эффективных коммуникативных навыков. По мнению ученых этих университетов, социально-психологический тренинг – это особый психологический тренинг в группе. Основной акцент обучения делается на групповой психологической работе, которая проводится для развития недостающих для профессионального общения компетентностей. Ученые сделали вывод, что такие тренинги оказывают очень эффективное влияние на повышение персональной компетентности за счет трансформации внутренних установок личности и их последующего переноса в профессиональную деятельность [9].

Таким образом, тренинги основательно рекомендовали себя как эффективные групповые методы обучения, коррекции и терапии во многих сферах жизнедеятельности человека. У современных ведущих тренингов, в том числе и бизнес-тренингов, так популярны игровые подходы (геймофикация). Игра эффективнее всех остальных приемов, т.к. только она

создает необходимые условия для полного самораскрытия личности, ее творческого потенциала и налаживает своеобразную психологическую связь участников обучения с их детством [3]. Возможности разнообразных игровых методов и подходов в тренинговой работе действительно безграничны, отсюда такой большой интерес исследователей к играм, которые можно применить в тренинге (А.А. Вербицкий, Ю.В. Громыко, П.Г. Щедровицкий и др.). Рассмотренный нами тренинг, направленный на улучшение коммуникативных качеств, безусловно, не является панацеей от всех проблем коллектива и личности, но на сегодняшний день – это один из самых действенных приемов развития профессионализма сотрудников. Профессионализм в этом случае рассматривается как своеобразная норма регуляции поведения и деятельности, которая, помимо требования развитых компетенций, также накладывает на педагога определенные обязательства. Эти обязательства связаны с самореализацией личности, ее индивидуальными особенностями, а также с повышением внутренней мотивации достижения высоких профессиональных и личностных результатов.

#### Список литературы

1. Борисова С.Е. Деловая игра как метод социально-психологического тренинга // Вопросы психологии. 1999. № 4. С. 52.
2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. М.: Ось-89, 1999.
3. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. Л., 1985.
4. Майстер Д. Истинный профессионализм. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
5. Макшанов С.И., Хрящева Н.Ю. Психогимнастика в тренинге. СПб., 1993.
6. Мещеряков В.В. Тренинг мозга. М.: Диля, 2009.
7. Розин В.М. Психология: теория и практика. М., 1998.
8. Торн К., Маккей Д. Тренинг. Настольная книга тренера. СПб.: Питер, 2001.
9. Цзен Н.В., Пахомов Ю.В. Психотренинг: игры и упражнения. 2-е изд., доп. М.: Независимая фирма «Класс», 1999.

\* \* \*

1. Borisova S.E. Delovaja igra kak metod social'no-psihologicheskogo treninga // Voprosy psihologii. 1999. № 4. S. 52.
2. Vachkov I.V. Osnovy tehnologii gruppovogo treninga. Psihotehniki. M.: Os'-89, 1999.
3. Emel'janov Ju.N. Aktivnoe social'no-psihologicheskoe obuchenie. L., 1985.
4. Majster D. Istinnij professionalizm. M.: Al'pina Biznes Buks, 2005.
5. Makshanov S.I., Hrjashheva N.Ju. Psihogimnastika v treninge. SPb., 1993.
6. Meshherjakov V.V. Trening mozga. M.: Dilja, 2009.
7. Rozin V.M. Psihologija: teorija i praktika. M., 1998.
8. Torn K., Makkej D. Trening. Nastol'naja kniga trenera. SPb.: Piter, 2001.
9. Czen N.V., Pahomov Ju.V. Psihotrening: igry i uprazhnenija. 2-e izd., dop. M.: Nezavisimaja firma «Klass», 1999.

#### *Training forms of education in development of professional competences of pedagogic teams specialists*

*There are represented the key components of a modern teacher's professionalism. There are described the basic competences to consider at the stage of professional development of a pedagogic worker. By the example of training for development of teacher's communicative qualities there are shown the basic stages and nuances of education organization. The system and purposeful training work is a good stimulus to improve the qualification and competences of teachers.*

**Key words:** *pedagogic training, training for development of communicative qualities, training for development of teacher's competences, training in the system of education.*

(Статья поступила в редакцию 18.09.2015)