

ТРЕНИНГ В ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ: ПРИНЦИПЫ, ПРАВИЛА, КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Педагогическая поддержка личности учащегося



Е. А. Земцова,
старший преподаватель ИПК и ПК БГПУ им. Максима Танка

Целью Программы непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь на 2006–2010 годы является качественное развитие системы воспитания, которая предусматривает формирование разносторонне развитой, нравственно и социально зрелой, творческой личности обучающегося. Важными задачами для достижения данной цели являются обеспечение социально-педагогической и психологической поддержки обучающихся, обновление содержания воспитания, оптимизация форм и методов воспитания с учетом новейших научных достижений в области воспитания и лучшего опыта воспитательной работы в учреждениях образования [1].

В современном мире к личности молодого человека предъявляются высокие требования. Общество заинтересовано в осознанном, мотивированном выборе социально одобряемых эталонов поведения, основанных на общечеловеческих и национальных ценностях. Какие ценности для саморазвития и самовоспитания будет выбирать молодежь, зависит от того, как педагоги, воспитатели смогут осуществить педагогическую поддержку детей и учащейся молодежи.

Педагогическая наука призвана определить средства, позволяющие реализовать всестороннюю поддержку развивающейся личности. В воспитательном процессе педагогические средства создают условия для пробуждения внутренней потребности личности в творчестве, в самопознании, саморазвитии, самовоспитании, в приобретении жизненного опыта.

Одним из таких средств может стать тренинг, способствующий осознанию личностью собственных способностей и возможностей, развитию творческих умений и моральных качеств.

Тренинг: разновидности и методологические аспекты

В настоящее время в литературе «тренинг» трактуется гораздо шире, нежели только как область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении. Это особая разновидность обучения через непосредственное «проживание» и осознание возникающего в межличностном взаимодействии опыта, которое не сводимо ни к традиционному обучению через трансляцию знаний, ни к психотерапии. Это, скорее, активное обучение посредством приобретения жизненного опыта, моделируемого в групповом взаимодействии людей.

Возможности тренинга велики: создание ситуаций переживания, возможность коллективной рефлексии, создание участниками различных личностных смыслов и т. д. Процесс воспитания – процесс вербализации смыслов, выражение своего отношения к окружающим людям, объектам, миру – основа процессов самопознания, самооценивания, саморазвития.

Движению тренинга более полувека. В 60-е годы прошлого века на Западе впервые стали проводить **тренинг социальных и жизненных умений**. В нем использовались **три основные модели**, определяющие своеобразие подхода к участникам тренинга.

Первая модель опирается на семь категорий жизненных умений: решение проблем, обобщение, настойчивость, уверенность в себе, критичность мышления, умение самоуправления и развития Я-концепции.

Вторая модель выделяет четыре категории жизненных умений, являющихся целью тренинга: межличностное общение, поддержание здоровья, развитие идентичности, решение проблем и принятие решений.

Третья модель включает тренинг эмоционального контроля, межличностных отношений, самопознания, финансовой самозащиты, самоподдержки и концептуализации опыта [4].

Тренинги в нашей стране начались с тренинга общения. Чаще всего использование этого термина могло быть с добавлением «психологический», и традиционно трактовалось психологами таким образом, что специалистом, проводящим тренинг, может быть только психолог.

Но сегодня в педагогике тренинг используется как активный метод обучения, способствующий раскрытию и совершенствованию личностного потенциала, корректировке средств

взаимодействия вербального и невербального самовыражения. Используются следующие **разновидности тренинга**:

1. Ролевой поведенческий тренинг как средство повышения компетентности в общении (Н. М. Форвес).
2. Активное обучение в малых учебно-тренировочных группах с целью обеспечения познания в области психологии общения, совершенствования способности предвидеть последствия коммуникативных событий и ситуаций (Ю. Н. Емельянов, Е. С. Кузьмин).
3. Социально-психологическое общение как форма взаимодействия, направленная на повышение психологической компетентности, осознание возникающих трудностей в общении и овладение инструментом психодиагностики (Я. А. Петровская, Т. С. Яценко).
4. Тренинг профессионально-педагогических коммуникативных способностей с использованием системы К. С. Станиславского (В. А. Кан-Калик).
5. Методика социально-психологической подготовки специалистов в условиях группового тренинга с использованием дискуссионного метода и ролевой игры (Е. В. Лучинаева, В. Э. Реньге).
6. Тренинг (межличностный тренинг) для студентов по развитию их творческих умений и моральных качеств (М. К. Стасяк).

Методологические аспекты тренинга:

- функциональный.** Это очевидный, распознаваемый аспект тренинга (Кто участвует? Как участвует? Насколько увлечен?);
- физиологический** аспект оказывает влияние на регуляцию физиологических процессов организма: реализацию потребности участников тренинга в двигательной активности, формирование тормозящей функции головного мозга, развитие координации движений и т. п.;
- психологический.** Упражнения, используемые в тренинге, влияют на психические процессы: развитие памяти; внимания, воображения, регуляцию эмоционального состояния, приобретение коммуникативных навыков и т. п.;
- педагогический** аспект. Создает, формирует, корректирует выработку чувства «мы», сопричастность коллективу, сопереживание, толерантность;
- личностный** аспект направлен на отсроченный результат, приводящий к личностному развитию участников тренинга [5].

Тренинг в воспитательной работе: основные принципы

Идея использовать тренинг в воспитательной работе особенно интересна тем, что учащиеся школы (подростки, старшие школьники) находятся в том возрасте, когда потребность в общении обострена, а жизненного опыта недостаточно.

Особенностью работы в тренинге является то, что центр тяжести в организации воспитательного занятия переносится с индивида на группу (классный коллектив). Работа в тренинге отличается рядом специфических **принципов**: активности, исследовательской (творческой) позиции, партнерского (субъект-субъектного) отношения, рефлексии деятельности. Рассмотрим их подробнее.

- Принцип активности.** Активность в тренинге носит особый характер. В тренинге участники вовлекаются в специальные действия: выполняют упражнения, проигрывают ситуации, наблюдают друг за другом и т. д. Особенно эффективными являются те упражнения, которые позволяют всем членам классного коллектива участвовать одновременно, так как если учащийся что-то делает сам, то он на самом деле «проживает» этот материал.
- Принцип исследовательской (творческой) позиции.** Суть принципа в том, что участники тренинга обнаруживают, осознают свои личные ресурсы. Упражнения в тренинге направляют участников на поиски нестандартных решений вполне стандартных задач. В тренинговой группе создается креативная среда, основными характеристиками которой являются проблемность, неопределенность и поиск.
- Принцип партнерского (субъект-субъектного) отношения.** Партнерским, или субъект-субъектным общением, является такое, при котором учитываются интересы других участников взаимодействия, а также их чувства, эмоции, переживания, признается личность другого человека. Реализация этого принципа возможна при наличии в тренинговой группе атмосферы открытости, доброжелательности, доверия, принятие всех существующих мнений, что позволяет всем обучающимся в тренинге не стесняться своих ошибок, экспериментировать, пробовать, делать.
- Принцип рефлексии.** Рефлексия – обязательное и важнейшее понятие для групповой работы. Класс постоянно должен иметь представление о том, что в нем происходит, как он изменяется в целом и как развивается каждый участник в результате выполнения упражнений. Рефлексия – это не только отражение уже состоявшегося достижения, но и осознание своей зоны ближайшего развития. Тренинг – процесс развития навыков, он направлен на освоение отдельными участниками и группой в целом новых задач, приобретение новых умений, поэтому очень важно отслеживать: есть ли результат? Мог ли результат быть лучше? Что надо сделать, чтобы действовать эффективнее?

Большинство упражнений в тренинге содержит в себе элемент рефлексии: высказывания по кругу, групповая и парная работа, подведение итогов и другие упражнения имеют собственную ценность и одновременно рефлексивные действия. Задача педагога – не только организовать рефлексию, но сделать ее конструктивной – направленной на движение и развитие.

У каждого участника до начала работы в тренинге уже должно быть четкое понимание, что рефлексия – способность и умение видеть себя, свои действия и мотивы в отношении с другими людьми как бы со стороны. В то же время это и умение видеть отношение к себе других людей, понимать их устремления, цели, поступки.

Способствовать формированию конструктивной рефлексии на тренинге могут такие вопросы:

- Что полезного для себя вы вынесли из данного упражнения?
- Что полезного вам удалось дать группе?
- Что полезного группа дала вам?
- Где вы сможете применить полезные навыки, полученные во время этого упражнения?
- Кто из присутствующих помог вам сегодня больше всего, кому вы более всего благодарны?
- Какие изменения вы можете внести в свое поведение, какие усилия сделать, чтобы следующие упражнения были полезнее?

Работа на тренинге будет эффективна, если учащимися будут соблюдены **основные правила (нормы) работы в группе**. Чтобы общение не заходило в тупик при столкновении интересов разных людей, необходим внутригрупповой «этикет»:

- активность** – включенность в интенсивное межличностное взаимодействие каждого члена классного коллектива;
- доброжелательность** – внимательное и доверительное отношение к каждому, доброе, равное отношение ко всем участникам тренинга;
- персонафикация высказываний** – принятие позиции Я-высказывание, где суждения типа «все считают» и «мы так думаем» заменены на «я считаю», «я думаю»;
- безоценочность суждений** – отсутствие оценок, критики при возникновении полярных мнений, высказывание по принципу «Да, но ...»;
- конфиденциальность** – рекомендация не выносить содержание общения, взаимодействия на тренинге за рамки класса.

Критерии эффективности тренинга:

- эмоциональность**. Степень включенности участников тренинга зависит от их эмоциональности. Задача тренера – быть достаточно эмоциональным в этом процессе, стараясь своей эмоциональностью «заряжать» класс. Поэтому самому классному руководителю надо постараться всех увлечь заданиями;
- контакт глаз и открытая поза**. В тренинге очень важен контакт глаз, когда и воспитатель, и воспитанники могут встретиться глазами, что способствует установлению более тесного контакта всех участников (лучше всего на время проведения тренинга всем участникам данного взаимодействия располагаться по кругу). Атмосфере доверительности способствует и открытая поза – отсутствие так называемых верхнего и нижнего «замков» (скрещенные руки или ноги), которые воспринимаются как «закрытость» человека. Живая мимика, нескованные жесты, тон голоса, несущий положительную окраску, свидетельствуют о принятии заданий и желании их выполнять;
- четкость инструкций**. Всякое задание должно быть доступно и понятно объяснено. Для этого самому классному руководителю нужно хорошо понимать условия предлагаемого упражнения;
- оформление**. Продуманность, подготовленность инструментария тренинга (мяч, маркеры, карточки и т. д.);
- доведение тренинга до логического завершения**. Сохранить целостное впечатление о тренинге можно, лишь участвуя в нем до конца. В финале нужно поставить «жирную» точку, т. е. дать такое упражнение, которое было бы и рефлексией и прощанием друг с другом.

Наиболее **общие цели и задачи тренингов** в воспитательной работе классного руководителя могут быть обозначены следующим образом:

- изучение психологических закономерностей, механизмов и способов межличностного взаимодействия для создания основы эффективного и гармоничного общения в классе;
- содействие процессу личностного развития учащихся, реализации творческого потенциала, достижения ощущения радости, успеха;
- развитие самосознания учащихся для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутриличностных и поведенческих умений;
- улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья.

Задачи тренинга должны отражать конкретные результаты, достижение которых планируется в ходе работы, а не носить характер лозунга «Детям должно быть весело». Достижение планируемого результата следует контролировать. Показателями могут быть повышение социометрического индекса сплоченности классного коллектива или благоприятные результаты анкетирования.

В воспитательном процессе тренинг можно рассматривать как педагогическую поддержку личности учащегося, для «выращивания» тех или иных качеств. Развитие коммуникативных умений на тренингах – эффективное средство профилактики отклонений в формировании личности.

Под руководством классного руководителя учащиеся тренируются высказывать свои мысли, слушать, понимать, договариваться, уступать, уточнять, дополнять, приходит к соглашению, отстаивать собственную позицию. В тренинге учатся тому, что особенно востребовано в современном мире.

(Продолжение следует)