

3. Slobodchikov V.I., Isaev E.I. Osnovy Fundamentals of psychological anthropology. Psychology of human development: the development of subjective reality <http://rutracker.org/forum/viewtopic.php?t=3888246>

4. Somov A.V. Health students - the basic condition for quality education // http://tempus.novsu.ru/file.php/1/Novgorod/Sbornik_statei_INPO_2012/Diff_i_individ_obuch_-_2012n.pdf

5. Spirin V. K. student health - a basic condition of quality education: [experience Velikoluksky pedagogical lyceum Pskov Oblast] // Fizicheskaya kul'tura v shkole. – 2009. – № 5. – P. 32–35.

6. SHadrikov, V.D. Activities and abilities / V.D. SHadrikov.- M.: Izd. Korporaciya «Logos», 1994. – 320p.

Тинькова З. С.
Орловский государственный
университет им. И.С. Тургенева
Орел

ТРЕНИНГ – ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ИНТЕРАКТИВНЫХ ЗАНЯТИЙ

Аннотация. В статье раскрывается понятие тренинга как формы интерактивного занятия в рамках учебного процесса. Раскрывается сущность определения социально-психологического тренинга и тренинга по формированию навыков. Даются обоснование эффективного применения тренингов в учебном процессе бакалавров физической культуры и спорта.

Ключевые слова. Тренинг, интерактивные занятия, педагогические технологии, студент, педагог

Tinkova Z.S.
Orel State
University I.S. Turgenev
Orel

TRAINING–EFFECTIVE FORMS INTERACTIVE LESSONS

Abstract. In the article the concept of training as a form of interactive sessions in the classroom. The definitions of the socio-psychological and skill training. The justification for the effective application of training in educational process of bachelors of physical culture and sports.

Keywords. Training, interactive activities, educational technology, student, teacher

В современном образовательном процессе огромное место занимают интерактивные занятия в форме тренингов. Популярность этой формы занятий объясняется тем, что она является одной из наиболее доступных и эффективных. Тренинги можно проводить в рамках учебных занятий, так как они регламентированы по времени, решают учебные задачи и помогают достигать целей, а также помогают отследить динамику развития участника в рамках конкретного занятия.

Среди многообразия видов тренингов, наиболее часто используемые в образовательном процессе: навыковый и социально-психологический тренинги.

Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определенного навыка (навыков). В рамках данного тренинга решаются задачи: развитие навыков студента для успешного выполнения педагогических задач, повышения эффективности производственной деятельности, управленческих взаимодействий. В рамках навыковых тренингов, необходимо отметить бизнес-тренинги, например, тренинг переговоров, самопрезентации, техники продаж и др.

Социально-психологический тренинг это форма активного обучения, позволяющая человеку самому формировать навыки и умения в построении продуктивных социальных межличностных отношений, анализировать социально-психологические ситуации со своей точки зрения и позиции партнера, развивать в себе способности познания и понимания себя и других в процессе общения.

В отечественной психологии сложилась традиция обозначать социально-психологическим тренингом, те его виды объектом воздействия в которых являются качества, свойства, умения, способности и установки, проявляющиеся в общении. Это понятие ввел в обиход М. Форверг.

Основная цель социально-психологического тренинга - повышение компетентности в общении. Цель может быть конкретизирована в ряде задач с различной формулировкой, но обязательно связанных с приобретением знаний,



формированием умений, навыков; развитием установок, определяющих поведение в общении; перцептивных способностей человека; коррекции и развития системы отношений личности, поскольку личностное своеобразие является тем фоном, который окрашивает в разные цвета действия человек, все его вербальные и невербальные проявления [1].

Вышеперечисленные характеристики тренингов отражают их суть и показывают схожесть целей и способов решения задач со многими интерактивными занятиями в рамках учебного процесса бакалавров физической культуры и спорта. Однако многие утверждают, что тренинги нельзя проводить в образовательной сфере потому, что это противоречит главному их правилу – добровольности. Безусловно, желание студентов участвовать – необходимое условие успеха, именно поэтому преподавателю (тренеру) необходимо, для начала, провести мотивирующее занятие с элементами диагностики тех навыков и качеств, на которые будет в дальнейшем направлен тренинг. Это поможет не просто выявить слабые стороны у студентов, но и сформировать устойчивую мотивацию.

Необходимо отметить, что положительным фактором проведения тренингов в студенческой группе является доверительность отношений, которая позволяет скорректировать общение, личный стиль взаимодействия участников в ходе выполнения упражнений, моделирующих те или иные стороны профессиональной деятельности. В малознакомых группах бывает сложно наладить контакт, а в данном случае у преподавателя уже есть представление о группе и легко настроиться на активную работу. Иногда для создания климата доверия достаточно использовать прием кругового расположения участников лицом друг к другу.

Также результативность тренингов зависит от активности ее участников на занятиях. Каждый студент, общаясь с группой, находится в ценностно-нормативной среде. На занятиях могут моделироваться ситуации, в которые до этого студент не попадал, поэтому каждый должен быть активен. При этом важна открытая обратная связь, которая должна носить конструктивный характер в виде краткого аргументированного и конструктивного высказывания ка-



ждым членом группы своих соображений о смысле, способах разрешения различных проблем, об успешности выполнения поставленных на занятиях задач. Преподаватель должен контролировать высказывания участников и переводить их из оценочных в описательные. Важно, чтобы мнения высказывались сразу после выполнения упражнения.

Кроме отмеченных условий, обеспечивающих эффективность тренингов, важно соблюдать ряд дополнительных, в том числе: беспристрастность и осознание личностных блокирующих ролей; одобрение и взаимоподдержка участниками друг друга; экологичность коммуникаций; интеллектуальный и эмоциональный риск; гибкость ролевой тактики и др.

Тренинг, как и любое занятие, имеет свою структуру, в которую входят компоненты необходимые для эффективной работы. Существует множество градаций тренингов, которые зависят в основном от цели и поставленных задач, но наиболее популярными являются пяти, трех и семи ступенчатая модели [3].

Для оптимизации внедрения тренингов в стандартные рамки учебного занятия нами была выбрана пятиступенчатая модель, так как она включает все необходимые компоненты тренинга, при этом дает возможность исключить или сократить любой из компонентов при необходимости.

Модель стандартного пятиступенчатого тренинга выглядит так:

1. Разминка. Как правило, это ряд несложных упражнений или игр, которые помогают организовать внимание и настроить на ту или иную работу в дальнейшем. Во время разминки преподаватель (тренер) помогает раскрепоститься и настроиться на доверительную, активную работу.
2. Теоретический компонент, который состоит из введения, основных понятий, правил, технологий.
3. Серии упражнений, направленных на формирование или развитие необходимого навыка или чувства.
4. Основная часть. Наиболее значимая часть тренинга, в ходе которой участники могут отработать на практике любой из навыков, выступая в непосредственной роли участника действия.



5. Рефлексия. В рамках данного компонента происходит обмен чувствами, анализ произошедшего, ответы на вопросы преподавателя (тренера).

Выбирая ту или иную модель необходимо определить цель, которая будет направлена на развитие компетентности в сфере общения, или формирование и развитие конкретного навыка. В зависимости от приоритета задачи могут отражать пять направлений:

- приобретение психологических знаний о взглядах различных психологических школ на личность человека, процесс взаимодействия людей, приемы эффективного общения;

- приобретение умения и навыков общения в парном взаимодействии, в составе группы, при активном слушании и т.д. – то есть обогащение техники и тактики общения;

- коррекция коммуникативных установок (партнерство - взаимодействие с позиции силы; искренность - манипуляция; вовлеченность - избегание общения; настойчивость - соглашательство) и выработка собственной стратегии общения;

- адекватное восприятие себя и других в ситуации общения;

- развитие и коррекция личности, ее глубинных образований, решение личностных экзистенциальных проблем.

Так как интерактивные занятия предполагают равнозначное взаимодействие преподавателя и студента, то в рамках тренинга выделяют следующие формы активности:

Мини-лекция (презентация теоретического материала). В основном используется во втором компоненте пятиступенчатого тренинга. Состоит из объявления темы занятия и сути работы в целом. Имеет четкий регламент не более десяти минут.

Демонстрация. Наиболее эффективный способ привлечь внимание – наглядность.

Общая дискуссия. Прежде всего, предмет дискуссии должен быть четко сформулирован и по средствам заранее продуманных вопросов, преподаватель



должен вести дискуссию. Она должна быть динамичной и длиться не более 30 минут.

Дискуссия в подгруппах. Группы из 4-6 человек, создаются для поддержания активности участников и необходимого разнообразия ролей для выполнения заданий и обмена опытом, решения проблем. По размеру они соответствуют эффективным командам и удобны для выполнения творческих заданий.

Работа в парах обеспечивает участие каждого, внимательное рассмотрение деталей каждым и полную вовлеченность в процесс. Очень важен обмен опытом, для разминки в начале тренинга, для отработки навыков.

Ситуационные задачи. Участникам представляется специфическая проблема, основанная на изложенных фактах или проанализированных сильных и слабых сторонах нескольких решений. Ее необходимо решить наиболее эффективно, но для этого требуется серьезная подготовка.

Ролевая игра. Полезна для сознательной отработки навыков. Также применяется для получения опыта, который можно анализировать.

Деловая игра. Игровая задача, направленная на выработку поведенческих навыков, необходимых для выполнения профессиональных задач. Здесь обычно нет строго определенных ролей. Также, как и ролевая игра, деловая игра позволяет активно учиться и получать удовольствие от процесса. Очень интерактивна, дает много материала для анализа поведения участников. Кроме того, позволяет людям попробовать что-то новое в «безопасной» обстановке, не боясь делать ошибки.

Разминки. Короткие активные игры, не требующие обратной связи. Их используют, когда нужно взбодрить, встряхнуть аудиторию или разрядить аудиторию.

Упражнения закрытия. Участники должны почувствовать, что процесс завершен. Во время этих упражнений участники говорят друг другу приятные слова, выражают свое мнение, обсуждают результат работы.

На основе анализа научных достижений Т. Г. Мухиной, В. С. Макеевой, А. П. Панфиловой можно сделать вывод, что тренинг это наиболее эффектив-



ная форма интерактивных занятий, которая помогает делать учебные занятия результативней.

Социально-психологический и навыковый тренинги позволяют освоить большинство необходимых тем и решить наиболее сложные учебные задачи, а пятиступенчатая структура тренинга отвечает всем требованиям и стандартам интерактивных занятий.

Внедрив в практику тренинговую форму занятий преподаватель имеет возможность освоить или скорректировать конкретный навык, при этом данная форма подходит практически ко всем гуманитарным дисциплинам, что дает возможность использовать алгоритм тренинга на разных дисциплинах, облегчая работу преподавателя.

Литература:

1. Активные и интерактивные образовательные технологии (формы проведения занятий) в высшей школе: учебное пособие / сост. Т. Г. Мухина. – Н. Новгород: ННГАСУ. – 2013. – С. 97.

2. Макеева В.С. Особенности формирования готовности к полисубъектной организации оздоровительной тренировки будущего бакалавра физической культуры / В.С. Макеева, К.Е. Токарева, В.Н. Пушкина, А.В. Корнев // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта, 2015. № 12 (130). С.131-138

3. Панфилова А. П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение: учеб. пособие для студ. высш. Учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия». – 2009.- 192 с.

4. Привалова Г.Ф. Активные и интерактивные методы обучения как фактор совершенствования учебно-познавательного процесса в вузе // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3.URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=13161>

References:

1. Active and interactive educational technology (forms of employment) in higher education / sost. T. G. Muhina. – N. Novgorod: NNGASU. 2013. P. 97.

2. Makeeva V.S. Features of formation of readiness for the organization polysubject improving training future Bachelor of Physical Education / V.S. Makeeva, K.E. Tokareva, V.N. Pushkina, A.V. Kornev // Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta, 2015. № 12 (130). P.131-138

3. Panfilova A. P Innovative educational technology: Active Learning: ucheb. posobie dlya stud. vyssh. Ucheb. zavedenij. – M.: Izdatel'-skij centr «Akademiya». – 2009.- 192 p.

4. Privalova G.F. Active and interactive methods of training as the factor of perfection of teaching and educational process in high school // *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*. – 2014. – № 3. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=13161>

