

МВД России

---

Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников  
Министерства внутренних дел Российской Федерации

О. Ю. Сенаторова

**ТРЕНИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ  
КАК ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ  
В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ОБУЧАЮЩИХСЯ  
В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МВД РОССИИ**

*Учебно-методическое пособие*

Домодедово  
ВИПК МВД России  
2021

ББК 74.04  
С31

**Рецензенты:**

**В.С. Романюк**, доцент кафедры административного права, административной деятельности и управления органов внутренних дел Казанского юридического института МВД России, кандидат педагогических наук, доцент;

**И.Б. Марьясис**, заместитель начальника кафедры юридической психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, кандидат психологических наук, доцент

**Сенаторова, Ольга Юрьевна.**

С31 **Тренинговые технологии как педагогический инструмент в формировании профессионализма обучающихся в системе дополнительного профессионального образования МВД России : учебно- методическое пособие. –** Домодедово: ВИПК МВД России, 2021. – 51 с.

В пособии изложены теоретические положения, необходимые преподавателям и психологам для овладения практическими умениями в области организации и проведения психологического тренинга. Рассмотрены методы использования тренинговых технологий в образовательном процессе.

Учебно-методическое пособие адресовано профессорско-преподавательскому составу образовательных организаций МВД России, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, сотрудникам территориальных органов внутренних дел, слушателям из числа сотрудников органов внутренних дел.

ББК 74.04

© ВИПК МВД России, 2021

## Оглавление

Введение.....	4
Глава 1.	
Теоретические основы использования тренинговых технологий в образовательном процессе .....	6
1.1. История становления, типология тренингов и специфические черты тренинговых технологий.....	6
1.2. Тренинговые технологии как совокупность активных методов обучения в образовательном процессе .....	20
Глава 2.	
Практические аспекты в ходе педагогической работы с тренинговыми технологиями .....	28
2.1. Сущность тренинговых методов .....	28
2.2. Коучинговые технологии в обучении.....	29
2.3. Рекомендации преподавателям по организации групповой работы слушателей .....	32
2.4. Комплекс тренингов для обучающихся дополнительного образования ....	38
Заключение .....	47
Литература.....	48

## Введение

Развитие отечественного образования на современных цивилизационных основах приводит к существенному повышению требований к педагогическим работникам и уровню их профессионализма как актуальный социальный заказ общества. Это относится в полной мере и к подготовке сотрудника полиции, в том числе в системе дополнительного профессионального образования (ДПО).

Различные образовательные технологии имеют свои преимущества и недостатки. Очевидно, что эффективность обучения зависит от оптимального выбора той или иной технологии, или их оптимального сочетания. Структура профессиональной деятельности педагога достаточно сложна и многопланова, таким же многоплановым должно быть и обучение, которое является одновременно моделированием этой деятельности и подготовкой к ней<sup>1</sup>.

Современный процесс обучения невозможно представить без методов, обеспечивающих максимальную активизацию творческого потенциала обучающихся - активных методов обучения. Активные методы обучения - система методов, обеспечивающих активность и разнообразие мыслительной и практической деятельности обучающихся в процессе освоения учебного материала. Среди множества методов активного обучения выделим тренинг.

Каждый тренинг уникален, но не надо забывать, что тренинг - это технология обучения, а любая технология подразумевает строгое соблюдение определенного этапа деятельности. При этом не следует исключать из поля зрения, что данная технология предполагает лидера, педагога, необходимость все время импровизировать и отклоняться от намеченного плана. Именно своей загадочностью, непредсказуемостью он привлекает<sup>2</sup>.

Непосредственно обучение как психолого-педагогическая технология предполагает помощь обучающимся осознать собственные потребности, определить поиск путей достижения целей и иерархию их достижения.

Фаза подготовки и разработки тренинга требует, чтобы педагог имел представление о результатах, которые должны быть достигнуты, эффект, который удовлетворит всех участников. Особенность тренинга заключается в том, что при работе с людьми с их потребностями, личностными особенностями, сложившимся мировоззрением и привычным поведением очень сложно выбрать такую программу с серией упражнений, которые помогут достичь поставленной цели.

---

<sup>1</sup> Сенаторова О.Ю. Использование активных и интерактивных методов обучения в повышении квалификации сотрудников ОВД // Образование. Наука. Научные кадры. – 2019. – № 4. – С. 228.

<sup>2</sup> Бакли Р. Теория и практика тренинга. – СПб.: Питер, 2016.

Актуальность рекомендаций по проведению обучения также зависит от адаптации к личностным качествам и профессиональным способностям педагога. С другой стороны, именно использование тренинговых технологий позволяет достичь поставленных целей в оптимальные сроки. Это означает, что хорошо спланированное обучение является оптимальным методом достижения образовательных целей с точки зрения соотношения вложенных в него затрат и достигнутых результатов.

При подготовке к тренинговкам нужно учитывать множество факторов. Даже при ясности и однозначности поставленной перед ним цели преподаватель, работающий со слушателями, должен быть знаком со спецификой и особенностями обучения с ними. При рассмотрении условий проведения обучения следует учитывать уровень их психологической компетентности.

Содержание материала для работы с ними должно быть более глубокими и иметь явную гуманистическую направленность. Слушатель, прошедший курсы повышения квалификации, найдет в полученных знаниях и умениях вероятность их использования в практической деятельности своей профессии.

Учет доступного временного ресурса также является особенностью обучающей организации. Заранее стоит побеспокоиться об исключении возможных «перекрытий», когда время обучения будет совпадать с другими мероприятиями (конференции, встречи, мероприятия творческого характера). Самый важный обучающий ресурс - это группа. Слушатели учатся более эффективно, взаимодействуя друг с другом, практикуя навыки взаимоотношений и извлекая уроки из опыта других участников. Законы группового развития и групповой динамики обеспечивают качество обучения. Если более двух человек собираются вместе и что-то делают вместе, формируется группа.

Права группы вступают в силу автоматически, даже если это противоречит желанию участников. И это дает большие возможности для развития и обучения. А поскольку групповое взаимодействие на тренингах подчиняется определенным правилам и предписаниям, оно должно быть включено в общую структуру. Групповая динамика в естественном течении, неконтролируемая и неучитываемая тренером, может полностью «испортить» любую тренировку.

## Глава 1.

### Теоретические основы использования тренинговых технологий в образовательном процессе

---

#### 1.1. История становления, типология тренингов и специфические черты тренинговых технологий

Известно, что первые обучающие группы, получившие название Т-группы, были созданы для изучения межличностных отношений и улучшения коммуникативных навыков учениками К. Левина в Вефиле, штат Мэн (США). Основным достижением Т-групп стала эффективность изменения личных установок и поведения людей в группе, а не в индивидуальном контексте: их участники научились преодолевать аутичность, видеть себя глазами других.

Успешная деятельность учеников К. Левина в Т-группах позволила в 1947 году создать национальную учебную лабораторию в США. В 60-е годы на основе идей гуманистической психологии (в основном на основе идей К. Роджерса) стали организовываться тренинги по социальным и жизненным навыкам в контексте психологического развития и поддержки участников. В 1970-х годах в университетах Лейпцига и Йены под руководством М. Форверга был разработан метод групповой работы, который он назвал социально-психологическим тренингом. В основе новой методики лежали ролевые игры с элементами драматизации, при организации которых были созданы условия, способствующие формированию эффективных коммуникативных навыков и повышению межличностной компетентности обучаемых в общении. В настоящее время технологии обучения нашли свое применение в нескольких сферах жизни человека: от общения и досуга до развития личности, образования и бизнеса.

К исследованию различных вопросов тренинга и тренинговых групп обращались такие российские авторы, как В. Ю. Большаков (1996), И. В. Вачков (1995, 1996, 1998, 2004, 2006, 2007), Ю. Н. Емельянов (1983, 1985), Л. М. Кроль, Е. Л. Михайлова (2002, 2008), А. Г. Лидерс (2004), С. И. Макшанов (1993, 1997), Г. И. Марасанов (1998), В. В. Никандров (2003), Л. А. Петровская (1982), А. С. Прутченков (2001), Е. В. Сидоренко (2001, 2002, 2004, 2007, 2008), А. П. Ситников (1996), Н. Ю. Хрящева (1993, 2006) и многие другие.

Большинство школ психотерапии и группообразования возникли на стыке основных направлений мировой психологической науки - психоанализа, бихевио-

ризма, гештальтпсихологии, гуманистической психологии, или в результате их сочетания, которое привело к появлению парадигм по использованию обучающих технологий (по основным направлениям психологической науки):

- психоаналитическая парадигма формирующей работы;
- поведенческая парадигма тренировочной работы;
- гештальт-парадигма тренировочной работы;
- гуманистическая и формирующая парадигма труда;
- парадигма смешанной тренировочной работы<sup>1</sup>.

Однако академическая психолого-педагогическая наука долго не воспринимала групповые формы психологической работы всерьез. Таким образом, научных работ, посвященных изучению этих процессов, не было. Групповое движение начало развиваться в нашей стране только в последние двадцать лет (особенно активно в 90-е годы). При этом практически все отечественные школы тренинга основаны на теоретических концепциях, пришедших к нам с запада, и сами формы психологической групповой работы в большинстве случаев все же являются модификациями зарубежных моделей. Однако психологическая групповая работа в России имеет свои глубокие традиции. Стоит вспомнить время «психотехнического бума» первых послереволюционных десятилетий, когда методы профессионального отбора и профессиональных консультаций, психологической рационализации профессионального образования изучались и внедрялись в практику, создавались специальные тренажеры и методы психологического воздействия на группу, а также – науку «педология», в рамках которой в лабораториях и секциях в советское время ученые пытались разработать методы и приемы развития школьных групп в соответствии с задачами коммунистического образования.

Эти факты также предопределили трудности определения понятий «психологический тренинг» и «тренировочная группа». Достаточно обратиться к специализированной литературе, к Интернету, представителям тренинговых компаний, тренерам, практикующим психологам, преподавателям, чтобы убедиться в разнообразии подходов к пониманию тренинга. Так, Л.А. Петровская (1982) в первой в нашей стране монографии, посвященной теоретико-методологическим аспектам социально-психологического тренинга, писала, что тренинг как средство психологического воздействия, направленный на развитие знаний, социальных установок, навыков и опыта в данной области межличност-

---

<sup>1</sup> Плешаков В. А. Рольевые позиции «НОМО ТРЕНИНГУС» («человека-в-тренинге») // Проблемы педагогического образования: сб. науч. ст. / Под ред. В. А. Сластенина и Е. А. Левановой. – М.: МПГУ, МОСПИ, 2010. – Вып. 35. – С. 58-62.

ного общения, включает в себя широкий спектр методических форм, таких как видео-тренинг, ролевое обучение, групповой анализ оценок и самооценок, невербальные приемы и др.<sup>1</sup> Емельянов Ю. Н. (1985), четко разграничивая воспитательный и тренировочный аспекты работы группы, отмечает: «В то же время, на наш взгляд, в структуре русского психологического языка термин «обучение» следует использовать не для обозначения методов обучения, а для обозначения методов развития способности к обучению, или овладению сложной деятельностью, особенно коммуникативной». Действительно, с этим можно согласиться, поскольку тренинг - это не только и не столько метод развития навыков, но и метод развития различных психологических структур и личности в целом. Известный специалист в области нейролингвистического программирования (НЛП) и акмеологии А. П. Ситников (1996) определяет тренинги следующим образом: «Тренировки (обучающие игры) представляют собой синтетические антропотехники, сочетающие учебную и игровую деятельность и протекающие в условиях моделирования различных игровых ситуаций ...».

По мнению С. И. Макшанова (1997), тренинг – это многофункциональный метод целенаправленного изменения психологических явлений человека, группы и организации с целью совмещения профессиональной и личной жизни человека<sup>2</sup>.

Расширение границ использования понятия «тренинг» в современной литературе (за последние 15 лет опубликовано более 1 500 монографий, учебников и методических рекомендаций по тематике тренинга) связано с увеличением диапазона целей (исследование и помощь в решении психологических трудностей участников группы, улучшение субъективного самочувствия и психического здоровья; изучение эффективных способов межличностного взаимодействия с целью создания основы для более эффективного и гармоничного общения с людьми; развитие самосознания и самоанализа участников с целью исправления или предотвращения эмоциональных расстройств, основанных на изменении внутренних и поведенческих установок; содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала и т. д.), более широкого по сравнению с ранее поставленными целями (развитие коммуникативных способностей).

В психологическом словаре социально-психологический тренинг определяется как «область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы для развития коммуникативных навыков».

---

<sup>1</sup> Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. – М.: Изд-во МГУ, 1982.

<sup>2</sup> Макшанов С. И. Психология тренинга. – СПб., 1997. – С. 13.

В трудах зарубежных авторов также раскрыто много вопросов, связанных с определением тренинга, созданием и ведением тренинговых групп (Д. С. Витакер (2000), Дэвид Ли (2002), В. Г. Ромек (2003), С. Торп, Дж. Клиффорд (2004), М. Дэвис, П. Фаннинг, К. Палег (2008), М. Коуп (2008), Р. Кочунас (2000), Д. Маккей (2008), М. Холл (2007) и многие другие).

Например, Дэвид Ли пишет: «Что такое «групповое» обучение? Определение «группового» обучения не является неожиданным. Групповое обучение - это процесс приобретения знаний, навыков или поведенческих навыков, в котором участвует более двух человек»<sup>1</sup>.

Позиция С. Торпа, Дж. Клиффорда такова: «Обучение - это процесс, посредством которого человек изучает новый навык или новый аспект знания. В результате человек овладевает инструментами для выполнения определенной работы, вследствие чего он переходит от осознанного незнания к осознанной компетентности. В конце учебного занятия обучающийся может научиться выполнять работу, но его деятельность после этого не обязательно соответствует требуемому стандарту. Обучение может быть формальным, неформальным. Подлинное обучение не происходит до тех пор, пока обучающийся не перенесет знания из обстановки тренинга в «реальный мир» и не изменит свое поведение надолго»<sup>2</sup>.

Интересно, что в 1991 году Комиссия по кадровым услугам (MSC) предложила следующее рабочее определение: «Тренинг – это заранее запланированный процесс, цель которого изменить отношение, знания или поведение участников с помощью обучающего опыта; направленный на развитие навыков выполнения определенной деятельности или нескольких видов деятельности. Цель тренинга в рабочей ситуации состоит в том, чтобы развить способности личности и удовлетворять текущие и будущие потребности организации» (Wilson, 1999)<sup>3</sup>.

Из выше приведенных определений видно, что современный термин «тренинг» охватывает обширную область практической психологии и педагогики, пересекаясь с групповой психотерапией, психокоррекцией и тренингом, которые позволяют работать с тремя взаимосвязанными явлениями: человеком (личностью), группой (коллективом) и организацией.

---

<sup>1</sup> Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб.: Питер, 2002. – С. 12.

<sup>2</sup> Торп С., Клиффорд Дж. Коучинг: руководство для тренера и менеджера. – СПб.: Питер, 2004. – С. 18.

<sup>3</sup> Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. – М.: Ось-89, 1999. С. 13

В свою очередь, придерживаясь технологического подхода Е. А. Левановой<sup>1</sup>, мы будем опираться на следующее психолого-педагогическое определение тренинга, данное В. А. Плешаковым: «Тренинг как психолого-педагогическая технология эффективной групповой работы - упорядоченная и структурированная совокупность активных методов групповой работы (деловая, организационная деятельность, ролевых и психологических игр, задания и упражнения, психотехник и рефлепратик и т. д.), логически и тематически подобранных согласно поставленной цели и обеспечивающих достижение заранее запланированных и корректно диагностируемых результатов для человека, группы и организаций в процессе групповой динамики»<sup>2</sup>.

*Типология тренингов и специфические черты тренинговых технологий.*

Анализ современной литературы, а также информационно-коммуникационных ресурсов, в том числе интернет-ресурсов, а также собственная учебная практика позволяют классифицировать тренинги по нескольким основаниям, таким как:

- количество и принцип формирования состава участников;
- профессионализм, статус или возраст участников;
- авторство тренинга;
- уровень качества обучения;
- место и способ организации тренинговой работы;
- продолжительность и интенсивность тренировки;
- парадигма воспитательной работы;
- цель и критерии эффективности тренинга;
- состав учебной группы;
- система формирования личностных отношений;
- степень доминирования лидера в учебной группе;
- предпочтительный способ стимулирования участников тренинга;
- соответствие психотерапевтическим направлениям, методам, приемам, используемым в тренинге (табл. 1).

---

<sup>1</sup> Леванова Е. А. Формирование практической готовности учителя к взаимодействию с учащимися во внеучебной деятельности: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – М., 1995. – С. 8.

<sup>2</sup> Плешаков В. А. О тренинге как психолого-педагогической технологии // Проблемы педагогического образования: сб. науч. ст. / Под ред. В. А. Сластенина и Е. А. Левановой. – М.: МПГУ, МОСПИ, 2009. – Вып. 34. – С. 53-55.

## Типология тренингов по различным основаниям

Основания классификации	Виды тренингов
Число участников тренингов	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинг для микрогруппы (5-7 человек)</li> <li>2. Тренинг для малой группы (7-15 человек)</li> <li>3. Тренинг для средней группы (15-30 человек)</li> <li>4. Тренинг для большой группы (свыше 30 человек)</li> </ol>
Принцип формирования состава участников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинг открытого формата (открытый тренинг, доступный для всех желающих представителей целевой аудитории)</li> <li>2. Тренинг корпоративного формата (закрытый тренинг, под запрос организации и только для ее сотрудников)</li> </ol>
Профессиональный, статусный или возрастной уровень участников тренинга	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинг для начинающих</li> <li>2. Тренинг для специалистов</li> <li>3. Тренинг для руководителей организации</li> <li>4. Тренинг для сотрудников среднего звена организации</li> <li>5. Тренинг для сотрудников низшего звена организации</li> <li>6. Тренинг для школьников</li> <li>7. Тренинг для студентов</li> <li>8. Тренинг для взрослых</li> <li>9. Тренинг для родителей</li> <li>10. Тренинг тренеров</li> </ol> <p>и т.д.</p>
Авторство тренинга	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Авторский тренинг</li> <li>2. Тренинг, воспроизводимый в соответствии с авторским</li> <li>3. «Лоскутный» тренинг (мозаично созданный тренером самостоятельно по материалам книг, интернет-источников)</li> </ol>
Качественный уровень тренинга	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ознакомительный тренинг</li> <li>2. Обычный тренинг</li> <li>3. Продвинутый тренинг</li> </ol>
Место проведения, способ организации тренинга	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинг на территории организатора</li> <li>2. Тренинг на территории заказчика</li> <li>3. Выездные тренинги за городом</li> <li>4. Выездные тренинги за рубежом</li> </ol>

<b>Основания классификации</b>	<b>Виды тренингов</b>
Продолжительность тренинга, интенсивность работы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинговое занятия продолжительностью от 30 минут до 1,5-3 часов</li> <li>2 Тренинговое занятия продолжительностью от 3,5 до 7,5 часа</li> <li>3. Тренинг в течение 2-3 дней</li> <li>4 «Тренинговый марафон» (практически непрерывная работа в течение 24 часов и более)</li> <li>5. «Тренинг-интенсив» (несколько дней подряд)</li> <li>6. Модульный тренинг (несколько тематических «тренингов-интенсивов»)</li> </ol>
Парадигма тренинговой работы, которой придерживается тренер	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинг как своеобразная форма дрессуры</li> <li>2. Тренинг как тренировка</li> <li>3. Тренинг как форма активного обучения</li> <li>4. Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических трудностей</li> </ol>
Цели тренинга	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинги конкретных умений и/или навыков</li> <li>2. Тренинги общения</li> <li>3. Тренинги личного роста</li> <li>4. Бизнес-тренинги</li> <li>5. Профессиональные тренинги</li> <li>6. Психологические тренинги</li> <li>7. Педагогический тренинг</li> <li>8. Тренинги для тренеров</li> <li>9. Тематические тренинги</li> </ol> <p>и т.д.</p>
Критерии результативности тренинга	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинги с преимущественно объективными критериями (профессионально диагностируемый уровень развития тренируемых умений и/ил навыков)</li> <li>2. Тренинги с преимущественно субъективными критериями (самоотчеты участников о том, что дал тренинг лично им)</li> </ol>
Система отношений личности в тренинге	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинги в системе «Я – Я»</li> <li>2. Тренинги в системе «Я – Другие люди»</li> <li>3. Тренинги в системе «Я – Социальная группа»</li> <li>4.Тренинги в системе «Я – Профессия»</li> </ol>
Композиция тренинговой группы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинги для однородной группы (по возрасту, полу, культурным особенностям и т.д.)</li> <li>2. Тренинги для неоднородных групп</li> </ol>

Основания классификации	Виды тренингов
Степень доминирования тренера	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинги, центрированные на руководителе (тренинговые группы с управляемой групповой динамикой)</li> <li>2. Тренинги, центрированные на участниках (тренинговые группы со спонтанной групповой динамикой)</li> </ol>
Преимущественный способ стимулирования участников тренинга	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинги, в которых используются рациональные способы стимулирования участников</li> <li>2. Тренинги, в которых используются иррациональные способы стимулирования участников</li> <li>3. Тренинги, в которых используются аффективные способы стимулирования участников</li> </ol>
Соответствие основных психотерапевтическим и психокоррекционным направлениям, техники и приемы которых используются в тренинге	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Т-группы</li> <li>2. Группы встреч</li> <li>3. Гештальт-группы</li> <li>4. Психодрама</li> <li>5. Группы телесной психотерапии</li> <li>6. Танцевальная терапия</li> <li>7. Арт-терапия</li> <li>8. Темоцентрированное взаимодействие</li> <li>9. Транзактный анализ</li> <li>10. Группа тренинга умений</li> <li>11. Групп-аналитический подход</li> <li>12. НЛП</li> </ol>
Соответствие методам психотерапии	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренинг, в основе которого лежит интрапсихическая терапия</li> <li>2. Тренинг, в основе которого лежит поведенческая терапия</li> </ol>

Чтобы внести ясность в понимание определения «образовательная технология», предлагается опираться на следующее определение: *образовательная технология* - это алгоритмизация деятельности субъектов образовательного процесса (преподаватель-ученик), ведущая к достижению образовательных целей за счет интеграции методической, дидактической, психологической, интеллектуальной, информационной составляющих образовательного процесса.

Анализ исследований по данной проблеме позволяет назвать ключевые особенности технологичности образовательного процесса:

- конкретная формулировка целей учебного процесса;
- пошаговая инструкция для достижения желаемых результатов;
- комплексное использование психологических, педагогических и технических мер при изложении и обработке предоставленной информации;

- постоянная обратная связь для анализа эффективности учебного процесса;
- уверенность в достижении результата;
- повторяемость процесса независимо от квалификации преподавателя;
- оптимизация затрачиваемых ресурсов и усилий.

Под термином «новые образовательные технологии» В. П. Бугрин понимает такие технологии, в которых: доминируют игровые процедуры; используется принцип моделирования; предусматривается интенсивное межличностное общение; реализуется принцип партнерства, преподаватель превращается в информатора<sup>1</sup>.

При проектировании учебного процесса у преподавателей возникает довольно объяснимый вопрос: насколько эффективны современные образовательные технологии и стоит ли отказываться от проверенных и известных методик и приемов обучения?

На наш взгляд, целесообразно не отказываться полностью от традиционных технологий и методов обучения, а, используя накопленный положительный опыт, дополнять его такими приемами и средствами обучения, которые помогут раскрыть потенциал обучающихся, научат их процессу самостоятельного обучения и развития, а также разовьют их творческие способности. Панфилова А. П. предлагает в книге «Инновационные педагогические технологии» рассматривать инновационные подходы к образовательному процессу следующим образом:

*радикальные* – стремление перестроить весь образовательный процесс на основе использования компьютерных технологий, включая обучение через Интернет, дистанционное обучение, виртуальные семинары, конференции, игры и т. д.;

*комбинаторные* – сочетание ранее известных элементов (новый метод обучения как необычное сочетание известных приемов и приемов, например, урок-диалог, урок для двоих и т. д.);

*модифицирующие* – улучшение, дополнение существующей методики обучения без существенных изменений (например, деловая игра).

Таким образом, к современным образовательным технологиям можно отнести:

- объективно новые технологии как результат педагогического (в период от 5 до 10 лет);

---

<sup>1</sup> Бугрин В.П. Технологии подготовки и проведения конкретных ситуаций: обзорная лекция // Материалы школы-семинара «Современные образовательные технологии» / под общ. ред. д-ра техн. наук, проф. Н.А. Селезнёвой и канд. пед. наук Н.В. Борисовой. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2000.

- адаптированные к образовательной организации технологии зарубежной практики или других социальных и профессиональных сфер деятельности;
- известные образовательные технологии, используемые в новых условиях.

Выбор технологии обучения в первую очередь зависит от того, какое понимание вкладывает в этот термин преподаватель:

- теоретическая информация о разных способах достижения определенной цели в виде разных стратегий практических действий субъектов образовательного процесса;
- преобразование доступной теоретической информации в предписывающую информацию для преподавателя или обучающихся, которое необходимо произвести и которое осуществляется с целью обеспечения желаемого образовательного эффекта;
- проект действий субъектов, реализация которого в образовательной практике гарантированно обеспечит достижение поставленной цели.

По мнению Ю. К. Бабанского, выбор образовательной технологии следует осуществлять с учетом соответствия:

- закономерностям и принципам обучения;
- целям и задачам обучения;
- содержанию и методам данной науки в целом и данного предмета в частности;
- образовательным возможностям обучающихся (возраст, уровень подготовки, характеристика коллектива, в котором проводится обучение);
- специфики внешних условий (географическая и производственная среда и др.);
- возможностям самих преподавателей: их предшествующим опытом, подготовленностью, личностными качествами и т. д.

Поскольку решение образовательных задач не исчерпывается использованием ограниченного набора и строго определенных технологий, то в деятельности преподавателя на учебных занятиях предлагается как выбор уже известных, так и разработка новых технологий.

Следует признать, что на сегодняшний день нет единства в классификации образовательных технологий. Одним из оснований для классификации образовательных технологий, с позиции Н.В. Борисовой<sup>1</sup>, является критерий триады «методология - стратегия - тактика». По этому критерию выделяют следующие технологии:

- методические педагогические технологии (на уровне педагогических теорий, концепций, подходов), выступающие в качестве интегральных моделей

---

<sup>1</sup> Борисова Н.В. Образовательные технологии как объект педагогического выбора в условиях реализации компетентностного подхода: учеб.-метод. комплекс. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. – С. 22-26.

обучения (теория пошагового обучения мыслительным действиям, проблемное обучение, программированное обучение, развивающее обучение, проективное, модульное, дифференцированное, контекстное, игровое, сфокусированное, дистанционное);

– стратегические образовательные технологии (на уровне организационной формы взаимодействия), в основном ориентированные на параметр образовательного процесса и выступающие в качестве средства для достижения стратегических целей (например, игровые процедуры, исследовательские, обучающие, процедуры активизации творческой деятельности, процедуры самоуправления);

– тактические образовательные технологии (в методическом отношении, формы и/или метода обучения, приема), являющиеся конкретным средством достижения тактических целей образования в определенной стратегической технологии.

По мнению И. В. Ратовой и А. В. Мовчана<sup>1</sup>, представленная классификация характеризуется достаточной степенью простоты (за счет количества оснований), что важно для преподавателя системы дополнительного профессионального образования, а также возможностью быстрого применения на практике проектирования и реализации учебного процесса. Кроме того, данная классификация выступает в качестве определенного вектора поведения не только преподавателей, но и руководителей образовательных организаций, определяя парадигму управления учебным процессом.

Характерной особенностью обучения в системе дополнительного профессионального образования являются временные условия для его реализации, короткие периоды обучения. Это требует интенсификации учебного процесса, сжатия учебных материалов, целенаправленного отбора и дидактически обоснованного предоставления наиболее важной информации, мероприятий и тематических блоков.

Следует помнить, что каждая технология обучения имеет сферу предпочтительного использования (среднее образование, высшее образование, дополнительное профессиональное образование).

На этапе разработки обучения взрослых очень важно изначально определить парадигму, в рамках которой будет организована образовательная деятельность. Анализируя наиболее предпочтительные учебно-методические технологии в системе дополнительного профессионального образования, следует отметить следующие: лично-деятельностное обучение; контекстное обучение; активное обучение; дистанционное обучение, которое в последние годы становится неотъемлемой частью образовательного процесса.

---

<sup>1</sup> Ратова И.В., Мовчан А.В. Использование современных образовательных технологий в системе дополнительного профессионального образования: учеб.-метод. пособие. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2016.

*Личностно-деятельностное обучение* – это обучение, ориентированное на самого обучаемого (его мотивы, цели, психологическое мировоззрение) и функционирующее не как объект воздействия, а как субъект познавательной деятельности (И. А. Зимняя, А. Н. Леонтьев, И. С. Якиманская и др.). Преподаватель привлекает обучающихся к разным видам деятельности, с учетом их навыков и потребностей.

*Проблемное обучение* – технология, при которой знания и способы деятельности не даются в готовом виде, а являются в большей степени предметом поиска самих обучающихся при методической поддержке преподавателя (Д. Дьюи, И. Я. Лернер, М. М. Махмутов, А. М. Матюшкин, В. Оконь, М. Н. Скаткин и др.).

Проблемное обучение учит мыслить научно, диалектически, способствует осознанию знаний, трансформирует их в убеждения, развивает навыки мышления.

Проблемное обучение целесообразно применять при повышении квалификации руководящего состава органов внутренних дел и кадрового резерва, выдвигаемого на руководящие должности. Эта технология требует значительных затрат времени преподавателя на подготовку учебных занятий и высокого уровня его профессионализма.

*Контекстное обучение* – это технология обучения, при которой содержание профессиональной деятельности специалиста моделируется с помощью всей системы дидактических форм, методов и средств (А. А. Вербицкий). Понятие «контекст» - это смыслообразующая категория, обеспечивающая уровень личностной включенности слушателей процесс познания, овладения профессиональной деятельностью.

При контекстном обучении учебный материал представлен в виде образовательной и профессиональной деятельности. Усвоение знаний слушателями и развитие их компетенций осуществляется в контексте разрешения различных профессиональных ситуаций и обеспечивает преобразование теоретической информации в средство профессиональной деятельности.

*Дифференцированное обучение* - обучение, основанное на дифференциации содержания обучения в соответствии с профессиональной ориентацией слушателей при индивидуальном подходе к ним условиях коллективной работы учебной группы (А. Е. Бибик, Л. Я. Зорина, М. П. Кашина, С. Б. Килене, Л. М. Фридман, В. И. Загвязинский, К. Д. Ушинский, Ю. К. Бабанский, И. Д. Бутузов, М. Д. Виноградова, И. М. Чередова и др.).

Дифференцированное обучение предполагает установление начального уровня знаний с целью адаптации программы обучения к уровню профессионального развития конкретного слушателя, т.е. приводит к индивидуализации обучения, требует разработки индивидуального плана повышения квалификации.

*Игровое обучение* – обучение, основанное на использовании моделей, игр и имитаций (К. Д. Ушинский, С. Т. Шацкий, А. С. Макаренко, В. А. Сухомлинский, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, Д. Б. Эльконин, Н. В. Борисова, Г. П. Чедровицкий, Ж. С. Хайдаров и др.). Игровое обучение – наиболее успешное и многообещающее нововведение в сфере образования за последние годы. Оно не противоречит традиционному типу обучения и современным педагогическим теориям, может в будущем стать одной из форм интегрированного обучения.

Игровая технология обучения заключается в организации и проведении обучающих игр, максимально приближенных к реальным условиям профессиональной деятельности. В процессе обучения развивается самостоятельная активность и развивается эмоциональная сфера слушателей, вырабатываются коммуникативные навыки, проявляются индивидуальные качества и личностные способности. Особенностью игрового обучения являются личная активность слушателей в учебном процессе, проявление их личных способностей. В процессе игры у слушателей развиваются целеустремленность, активность, динамизм и продуктивность мысли, стремление к совершенству и уверенность в себе.

*Концентрированное обучение* – это особая технология создания оптимальной организации образовательного процесса, при которой осуществляется объединение знаний в учебные блоки путем сближения обучения с естественными психологическими особенностями человеческого восприятия (Г. И. Ибрагимов).

Для концентрированного обучения характерна ориентация учебного процесса на развитие самостоятельности, ответственности, творческой активности слушателя и вариативность, комплексность применяемых форм и методов обучения.

*Программированное обучение* – это обучение, основанное на оптимальном управлении учебными действиями слушателя с помощью специальной программы, состоящей из заранее намеченных воздействий на него, переводящих управляемый объект из исходного состояния в заданное (Б. Ф. Скиннер, Н. Кроудер, А. Н. Ланда, Ч. Куписевич и др.). Программа предусматривает систему указаний, вопросов, заданий, корректирующих процесс обучения. Значение программированного обучения состоит в том, что оно дает алгоритм обучения.

*Модульное обучение* – это самостоятельный вид обучения, применяемый в соответствии с комплексной учебной программой, включающей в себя целевую программу действий, информационный блок и методическое руководство по ее усвоению (Д. Рассел, С. Курх, Г. Оуенс, Б. М. Гольдшмид, П. А. Юцявичене, К. Я. Вазина, М. А. Чошанов и др.).

Модульное обучение с 70-х годов прошлого века успешно используется во многих колледжах и университетах США, Западной Европы.

В нашу страну модульное обучение пришло в конце 80-х годов благодаря трудам исследователя П. А. Юцявичене и ее учеников.

Следует отметить, что доминирующей может стать любая из вышеперечисленных технологий или их совокупность в зависимости:

- от профессиональной направленности обучения;
- финансово-материальных условий;
- отношения руководителя образовательной организации к той или иной педагогической концепции, теории и предрасположенности к ней преподавателя.

Выбор методологических образовательных технологий определяет не один человек, а образовательная организация в целом. Качество обучения обеспечивается за счет комплексного использования образовательных технологий, которые, обладая разными возможностями, работают по принципу взаимодополнения.

Этот вывод имеет непосредственное отношение к обеспечению качества всего образовательного процесса, что приобретает особое значение для системы повышения квалификации, характеризующейся краткосрочностью обучения.

Образовательные технологии выполняет интегрирующую роль, соединяя в пространстве и времени следующие компоненты: преподавателей, слушателей, цели, содержание, методы, средства, материально-технические условия обучения. Технологический подход органично сочетается с компетентностным подходом, и оба они могут рассматриваться как неотъемлемые элементы реформирования дополнительного профессионального образования.

Технологичность образовательного процесса рассматривается как один из показателей качества и оценки деятельности образовательной организации и образования в целом, обеспечивающих его экономическую эффективность и гуманистическую направленность, и в этом контексте выступает как норма проектирования образовательного процесса.

Проектная компетентность преподавателя является совокупностью трех составляющих: педагогического проектирования в компетентностном формате, педагогического менеджмента (управленческие аспекты проектирования образовательного процесса), педагогического выбора как функции педагогической деятельности. Преподаватель должен обладать знаниями инновационных подходов к проектированию образовательных систем и процессов, становится организатором деятельности, руководителем и куратором обучающихся.

## **1.2. Тренинговые технологии как совокупность активных методов обучения в образовательном процессе**

Тренинг рассматривается в науке с позиций практической психологии и психотерапии. Также тренинг является интерактивным методом обучения, направленным на развитие социальных установок, учебных умений и навыков. Сравнительный анализ определений тренинга позволяет считать его многофункциональным методом, представляющим собой учебную программу или комплекс упражнений эффективной групповой работы, результатом которой будет получен конечный продукт – набор знаний и умений для участия в какой-то деятельности. Формально тренинг – это групповое занятие под руководством ведущего, направленное на развитие личностных качеств индивида, один из специфических способов получения личностного опыта, где основу любого тренинга составляет групповая работа, что делает ее весьма удобной технологией влияния на личность. Вачков И. В. классифицирует тренинги: - обучающие; - профессиональные; - общеличностные (формирование отдельных способностей и качеств личности); - личностного роста (создание обучающей среды, где участник может раскрыть и осознать интерпретации, которые влияют на результаты его деятельности)<sup>1</sup>.

Исследователь выделяет специфические черты тренингов:

- соблюдение ряда принципов групповой работы (акцент на настоящем, искренность и открытость, самоанализ, активность, конфиденциальность);
- психологическая помощь участникам группы в саморазвитии;
- наличие более или менее постоянной группы;
- определенная пространственная организация;
- акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в ситуации «здесь и сейчас»;
- объективация субъективных чувств и эмоций участников относительно друг друга и происходящего в группе, вербализованная рефлексия;
- применение активных методов групповой работы;
- атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, климат психологической безопасности.

Эффективность тренинговой технологии послужила основанием для ее применения в сфере образования.

---

<sup>1</sup> Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. – М: Изд-во «Ось-89», 1999.

Кириллова Г. Д. определяет урок-тренинг как «форму организации учебной деятельности учащихся на основе процесса отработки определенных действий и закрепления учебного материала. Цель этой технологии – приобретение учащимися определенных умений и навыков при помощи неоднократного повторения одних и тех же знаний или действий». Урок-тренинг отвечает всем требованиям современного урока.

Вачков И.В. выделяет следующие принципы уроков-тренингов:

1. Личностно ориентированный принцип. Обучающийся – главное действующее лицо.

2. Принцип сохранения здоровья. Обучающиеся чувствуют себя комфортно, не испытывают стрессовых ситуаций. Каждый обучающийся делает свой выбор, так как считает нужным. Далее при обсуждении он может согласиться, а может не согласиться с членами своей группы.

3. Деятельностно-ориентированный принцип. Для выбора нужного решения необходимо активизировать свою мыслительную деятельность.

4. Проблемно-диалогический принцип. В обсуждении возникают проблемы, решение которых происходит в диалоге. Тренинг как технология обучения способен выявлять потребности, формулировать цели и находить действенные способы их достижения.

Разрабатывая тренинг, можно спрогнозировать его эффект и достичь именно намеченного. Чтобы тренинг был результативным прежде всего необходима четкая, связанная, реалистичная и предельно точно отражающая потребности заказчика система долгосрочных целей и задач. При этом эти цели и задачи должны быть конкретными и ориентироваться на получение измеримых результатов.

Следует определить, какими именно знаниями, умениями, навыками, формами поведения должен будет овладеть слушатель в процессе тренинга, какие изменения должны произойти с ним, а также выявить критерии, по которым эти перемены можно будет измерить и оценить. Необходимо также, чтобы опыт, полученный на тренинге, имел прямое практическое применение в работе каждого участника.

По мнению Н. Н. Деменевой, урок-тренинг – это «такая форма учебной деятельности, которая способствует формированию личностных и метапредметных результатов...». Эта специфическая тренировочная деятельность может быть как индивидуальной, так и групповой. Индивидуальные уроки-тренинги отличаются от групповых спецификой проблем.

Принципы ведения уроков-тренингов подбираются или разрабатываются преподавателем в зависимости от характера проблемы.

Как указывает И. В. Вачков, тренинги могут быть использованы при изучении нового материала, при закреплении пройденного, при обобщении и систематизации знаний.

Структура учебного занятия-тренинга:

1. *Постановка цели.* Преподаватель вместе со слушателями определяет основные цели занятия. Каждое занятие имеет эпиграф, смысл которого раскрывается в конце занятия.

2. *Самостоятельная работа*, т. е. принятие собственного решения. Каждый слушатель получает карточку с заданием. В задании вопрос и несколько вариантов ответов (обычно 3). Правильными могут быть 1, 2, а то и все 3 варианта. Выбор скрывает возможные типичные ошибки слушателей. Анализируя задания, слушатели определяют, какие знания имеются для решения поставленной задачи, какие знания необходимо добыть.

3. *Работа в группах.* При работе в группах каждый слушатель должен объяснить, какой вариант ответа он выбрал, почему. Важным моментом этого этапа является принятие группового решения. Слушатели высказывают и обосновывают свою точку зрения, учатся слушать и слышать других, договариваться и приходиться к общему решению. Сам процесс принятия такого решения способствует коррективке личностных качеств, создает условия для развития личности и группы.

4. *Выслушивание различных мнений.* Представители от каждой группы объясняют, почему их группа сделала тот или иной выбор. На этом этапе преподаватель имеет прекрасную возможность отследить, насколько верно сформированы понятия, прочны знания, насколько хорошо слушатели владеют терминологией.

Важно так организовать работу, чтобы слушатели сами могли услышать и выделить образец наиболее доказательной речи.

5. *Экспертная оценка.* После обсуждения преподаватель и слушатели озвучивают верный вариант выбора.

6. *Оценка результатов своей деятельности слушателем.* Слушатели оценивают свои действия, планируют их.

7. *Подведение итогов.* Каждый имеет возможность высказать (или не высказать) свое отношение к эпиграфу, как он его понял. Происходит раскрытие его смысла. Этот прием помогает преподавателю подойти к вопросам взаимосвязи учебной деятельности с реальными проблемами служебной деятельности слушателей, позволяет слушателям воспринимать учебную деятельность как свой социальный опыт.

Таким образом, использование тренинговой технологии на занятиях позволяет развиваться слушателям в своей деятельности, учит искать, приобретать новые знания, сравнивать, группировать, классифицировать, благодаря предоставленной им свободе для самовыражения. Творческий подход преподавателя к проведению данного типа занятий сможет помочь раскрыть индивидуальные способности слушателей, активизировать их познавательный интерес.

Процесс развития необходимых умений, навыков и компетенций может быть существенно сокращен за счет тренировок, в которых моделируются элементы основных задач профессиональной деятельности, - тренингов, направленных на освоение и отработку конкретных техник воздействия, взаимодействия.

Цель тренинга – овладение слушателем конкретными профессиональными компетенциями для исполнения им своих служебных обязанностей.

Тренинг – одна из форм обучения и развития компетенций. Главное отличие тренинга от других форм обучения заключается в том, что на тренинге каждому участнику становится доступен не только опыт и знания ведущего, но и опыт и знания других участников. В упражнениях участник тренинга имеет возможность прочувствовать на себе действие используемых принципов, и это остается в его памяти.

В начале работы над каждым навыком участники получают необходимую информацию и инструкцию по выполнению учебного упражнения. Упражнения подобраны и выстроены таким образом, что их выполнение именно в рекомендуемой последовательности поможет глубже познакомиться с важными психологическими феноменами, быстрее освоить техники эффективного взаимодействия.

*Условия проведения тренинга:*

При формировании групп желательно учитывать профессиональный профиль (опыт), профессиональные интересы участников и в соответствии с этим строить программу тренинга. Также следует учитывать уровень знаний участников тренинга в области заявленной темы. В случае если большинство сотрудников уже проходили подобные тренинги, некоторые упражнения рекомендуется заменить.

Число участников тренинга может быть различным – от 8 до 30 человек. Оптимальная группа состоит из 12-14 человек.

Для успешной работы необходима хорошая организация пространства:

- достаточно просторное и хорошо проветриваемое помещение;
- наличие стульев по числу участников (стулья должны быть без подлокотников и желательно легкой конфигурации - это связано с тем, что в ходе проведения тренинга предполагается работа в подгруппах, а массивные, тяжелые стулья в значительной мере замедляют темп проведения тренинга и делают невозможным выполнение некоторых упражнений);

- наличие доски, блокнота, магнитофона;
- раздаточный материал для участников: его рекомендуется раздавать по мере необходимости, выданный в самом начале работы сброшюрованный материал является менее эффективным.

Важной особенностью тренинга является наличие основополагающих принципов, которых должны придерживаться как ведущий тренинга, так и его участники (процессуальный компонент в модели тренинга).

Организационные принципы тренинга:

1. Принцип постоянного состава группы. Тренинговая группа работает более продуктивно, если она закрыта, т.е. её состав постоянен и нет притока новых людей. Отсутствие кого-либо может привести к нарушению внутригрупповых отношений.

2. Принцип погружения. Наибольший эффект достигается при работе крупными временными блоками, т.к. в этом случае меньше времени теряется на «размораживание» участников, их эмоциональное вхождение в групповые процессы.

3. Принцип свободного пространства. В помещении для занятий должна быть возможность свободного передвижения участников, их расположения по кругу.

Перед проведением тренинга ведущий совместно с участниками устанавливает правила проведения тренинга. В качестве примера предлагаются следующие правила (законы):

1. Закон «00». Все участники тренинга вовремя приходят к началу занятия и после перерыва, в заранее оговоренное время. Тренер также соблюдает этот закон.

2. Закон микрофона. Говорит тот, у кого в руках «микрофон». Микрофоном может служить игрушка или цветной маркер. Не рекомендуется использовать игрушки с агрессивным выражением «лица», а также мячики, которые могут укатиться.

3. Закон активности гласит: «Вы имеете право не участвовать в каком-либо упражнении. Это не означает, что кто-то не может выполнить задание, это означает, что человек просто хочет понаблюдать со стороны. Заранее сообщите о своем намерении группе. Но следует учесть, что если из работы выбывает хотя бы один участник, это влияет на работу всей группы».

4. Закон «Я-высказывание». Этот закон требует излагать свою точку зрения только от первого лица: «Я считаю, я чувствую, я думаю...». Данное правило основано на том, что каждый участник не может наверняка знать мнения каждого участника группы, не может отвечать за всю группу, а поэтому высказывания, начинающиеся с «Мы..», являются недопустимыми.

5. Закон тактичного и доброжелательного отношения ко всем участникам излагается в следующем виде: «У всех есть достоинства и недостатки. Во время тренинга необходимо терпимо относиться к чужим особенностям. Если вас что-то не устраивает, сообщите об этом ведущему тренинга в корректной форме, чтобы не обидеть и не задеть никого из участников».

6. Закон имени. Если участники тренинга малознакомы, то используется закон, сформулированный следующим образом: «называть свое имя перед каждым высказыванием».

7. Закон вежливости. Группе рекомендуется всех участников называть желаемыми для них именами, которые, представляясь, участники тренинга озвучивали.

8. Закон «Здесь и сейчас» означает, что все происходящее в настоящем времени и в данном месте, а также эмоции, чувства и отношения присутствующих следует рассматривать в рамках тренинга и не переносить на другие реалии жизни (например, на прошлое или будущее).

9. Закон конфиденциальности формулируется следующим образом: «Все, что происходит в группе на этом тренинге, остается здесь; ни с кем из людей, не участвовавших в тренинге, не обсуждается».

10. Закон предложения в участники только себя. Очень часто кто-то из участников, боясь сам участвовать в каком-либо упражнении, сердобольно предлагает другого участника. Тот в свою очередь может отказываться, и все продолжается по цепочке, что является нежелательным для тренинга.

Для наглядности и повышения уровня ответственности правила (законы) прикрепляются в помещении на хорошо обозреваемом месте и висят в течение всего тренинга.

По мнению И. В. Ратовой и А. В. Мовчана<sup>1</sup>, такое обучение следует подразумевать не как традиционное в виде цикла «послушал – запомнил – применил», а как проактивное обучение, требующее активного пролонгированного режима, включающее компоненты ответственности и самостоятельности, создающее все больше возможностей, альтернатив и требующее гибкости реагирования. Как показывает жизнь, первая схема работает малоэффективно, поскольку знание само по себе не обеспечивает пережитого опыта и формирования новой программы, которая прошла путь от неосознанной некомпетенции через осознанную некомпетенцию к осознанной компетенции и далее к неосознанной компетенции. Иными словами, в основе обучения должен лежать принцип создания соответствующей доминанты. Принцип доминанты был открыт российским и

---

<sup>1</sup> Ратова И.В., Мовчан А.В. Указ. раб.

советским физиологом А.А. Ухтомским, согласно которому доминанта (то есть преобладание) - это акцентирование на самой важной реакции организма в данный момент времени и одновременное торможение остальных реакций.

Благодаря доминанте в мозге происходит преобладание единственного, наиболее актуального очага возбуждения, в то время как все прочие не только не принимаются мозгом в расчет, но и переориентируются на очаг господствующего возбуждения.

Как известно, любое изменение личности требует времени и тренировки. В рамках обучения это происходит в контексте создания тренинговой ситуации, в которой обучающегося необходимо последовательно провести по этапам, являющимися необходимыми и достаточными для создания доминанты, обозначенной как семь ключевых компонентов («рамок»): «открытая рамка», картирование, репрезентация, активные действия, ОСВК (обратная связь высокого качества), интеграция с подстройкой к будущему, задание. Понятие «рамка» является метафоричным.

Рамка – это своего рода «очки», фильтр, через который тренируемый рассматривает свою жизнь. Рамка – это устоявшиеся взгляды, убеждения и установки сотрудника. И если эти убеждения являются ограничивающими потенциал сотрудника, то тренер работает именно с ними, заменяя их на позитивные и успешные для данного конкретного индивида.

Предлагаемая структура опирается на естественные научные основы функционирования психики человека и нейролингвистических образований и затрагивает необходимые и достаточные элементы для создания и развития тренинговой спирали.

Преподаватель (тренер, игротехник) при проведении тренингов может столкнуться с определенными трудностями (см. табл. 2).

Таблица 2

Основные трудности, встречающиеся в ходе проведения тренинговых занятий, пути их преодоления и основные рекомендации педагогам по организации тренингов в группе

<b>Трудности</b>	<b>Способы их преодоления</b>
Негативная реакция участников на анализ видеозаписей	Формировать атмосферу доброжелательного и конструктивного отношения к обсуждаемым ошибкам. Акцентировать внимание на успешных действиях
Пассивность участников	Задавать вопросы, обращенные к конкретным участникам. Отмечать активность других участников
Конфронтация в группе отдельных участников	Вернуться к обсуждению целей тренинга. Предложить высказаться о том, что в поведении участников мешает продуктивной работе
Агрессивное поведение одного из участников	Предоставить возможность группе выразить обратную связь в отношении этого участника
Отрицательное мнение одного из участников о занятии	Выяснить, является ли это мнение общим
Разговоры во время занятий	Попросить высказаться вслух с тем, чтобы вся группа могла обсудить возникшую проблему
Один из участников монополизирует право голоса	Поблагодарить его за высказывание и предложить другим высказать свое мнение

## Глава 2.

### Практические аспекты в ходе педагогической работы с тренинговыми технологиями

---

#### 2.1. Сущность тренинговых методов

Единой и общепризнанной классификации тренингов не существует, деление можно проводить по различным основаниям, но можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определенного навыка (навыков). Большинство бизнес-тренингов включают в себя навыки тренинги, например, тренинг переговоров, самопрезентации, техники продаж и др. Психотерапевтический тренинг направлен на изменение в сознании. Изменения способа, которым человек создает поле реальности, изменение стереотипного способа поведения: как в эту яму больше не попадать; в сторону поддержки.

Эти группы соотносятся с существующими направлениями психотерапии: психодраматические, группы телесноориентированной, танцедвигательной терапии и др. Социально-психологический тренинг (СПТ) занимает промежуточное положение, он направлен на изменения и в сознании, и в формировании навыков. СПТ зачастую направлен на смену социальных установок и развитие умений и опыта в области межличностного общения.

Важным компонентом тренинга, является его реализация.

Существует три принципа реализации тренинговых методов:

- 1) организации движения;
- 2) организации пространства;
- 3) организации времени.

Таковы соответственно: принцип событийности, принцип метафоризации и принцип транспективы.

*Принцип событийности.* Суть этого принципа заключается в следующем: при проведении тренинга ведущий (педагог) должен обеспечить превращение его движения в цепь связанных между собой событий, которые будут переживаться участниками как целостность, единство, неразрывность изменений, происходящих в них и в окружающем. Тренинг должен сам по себе быть событием

для каждого участника. Лишь тогда возможно его – участника – личное движение, лишь тогда возможны изменения в нем. В этом случае освоение какой-либо деятельности в процессе тренинга будет сопровождаться осознанием роста своих возможностей.

*Принцип метафоризации (символизма).* Каждый участник тренинга может (и должен) увидеть свое совпадение с окружающим миром в пространстве жизни, увидеть себя как часть целого. И не только с миром вообще, но и в пространстве своей группы. Метафора есть по сути своей перенос свойств одного предмета на другой. Иначе говоря, благодаря метафоре возможен переход из одного пространства в другое (в том числе – воображаемого). Если в других участниках человеку удастся узнать себя и ощутить свое единство с ними в пространстве тренинга, то это также есть реализация принципа метафоризации.

*Принцип трансспективы.* Согласно этому принципу педагог должен ориентироваться на создание в тренинге условий для проживания участниками событий в их единстве с событиями прошлого и будущего, фактически в их неразрывности во времени. Линейность времени – понятие условное. Психологическое время может проживаться совершенно по-разному циклически, фрагментарно, синкретически.

## **2.2. Коучинговые технологии в обучении**

В последнее время много пишут и говорят о коучинге (от англ. coaching - обучение, тренировка) в бизнесе и психологии. Однако феномен «коучинг» является принципиально новым направлением в педагогической науке и практике, в основе которого лежит постановка и максимально быстрое достижение целей путем мобилизации внутреннего потенциала, освоения передовых стратегий получения результата; развитие и совершенствование необходимых способностей и навыков.

Первое официально зафиксированное использование коучинга в сфере образования было предпринято в Норвегии в 2002 году. Автором этого проекта стал Ян Георг Кристиансен – мастер-коуч Международной федерации коучинга, глава Эриксоновского университета Нордик с 1998 г.

С 2010 года коучинг появился в некоторых отечественных образовательных учреждениях.

Коучинг является инновационной технологией поддержки в обучении и индивидуально-личностном развитии учащихся, что особенно актуально в условиях личностно-ориентированного образования. Цель коучинга в обучении - помогать обучающимся учиться активно и сознательно, не только поддерживать их

намерение самостоятельно приобретать знания, но и вдохновлять, в том числе своим личным примером, на непрерывное обучение, следовательно, на личностное и профессиональное развитие, способствовать тому, чтобы обучающиеся могли максимально использовать свой потенциал, развивать навыки и в итоге - достигать желаемых результатов. Коуч - это не преподаватель в привычном для нас понимании, он никогда не дает советов и не учит правильно жить. Исходной посылкой в коучинге является положение о том, что человек уже обладает необходимым ресурсом, потенциалом, и задача коуча - раскрыть его. Преподаватель, работающий в стиле коуча, руководствуется принципом: «Любой человек способен к обучению!» Коучинг близок к планированию и целеполаганию, но особенностью его является то, что может каждого человека заставить думать и взвешивать все свои решения. Коучинг развивает креативное мышление, повышает инициативу, нацеливает на результат, приучает брать ответственность на себя. Коучинг сродни сотрудничеству, сотворчеству, наставничеству с целью раскрытия ресурсов человека и научения его учиться и жить осознанно. Коучинг позволяет обучающемуся найти ответы на такие вопросы:

- Что именно мне необходимо достигнуть? Как это конкретно будет выглядеть?

- Зачем мне это нужно?

- Как я узнаю о том, что достиг желаемого?

- Когда я готов начать этот процесс?

- Что конкретно мне следует делать?

- Какие препятствия возможны на моем пути?

Является ли коучинг технологией? Да, безусловно. В проведенном ранее исследовании И. В. Ратовой было сформулировано определение «образовательной технологии», под которой понимался способ проектирования и реализации адекватных потребностям и возможностям личности образовательных целей, достижение которых гарантируется интеграцией методологических, дидактических, психологических, интеллектуальных, информационных и практических действий субъектов образовательного процесса<sup>1</sup>.

Таким образом, ключевыми составляющими технологии являются: постановка целей, поэтапность, пошаговость (алгоритмизация) действий, комплексность, гарантированность достижения результата. Процесс коучинга также соответствует следующим критериям: складывается из нескольких четко определенных этапов; происходит постановка цели и осознание её реальности; проводится

---

<sup>1</sup> Ратова И. В. Образовательные технологии как условие создания эмоционально-положительного фона обучения (на примере обучения взрослых): дис. ... канд. пед. наук. - М., 2002.

анализ необходимых составляющих успеха; ведется анализ имеющихся возможностей; определяются пути достижения цели, осуществляется выбор стратегии; ведется мониторинг достижения цели и анализ результатов.

Преимуществом коучинга в образовании, на наш взгляд, является и то, что он не вступает в противоречие с иными технологиями обучения, позволяющими максимально активизировать и раскрыть потенциал обучающихся (например, игровые, тренинговые, кейс-стади), но позволяет максимально усилить их эффективность и закрепить полученный результат.

Кроме того, коучинг - это инструмент, который помогает преподавателям наиболее эффективно взаимодействовать с обучающимися, создает условия для развития профессиональных и общекультурных компетенций. В настоящее время существует несколько отличающихся друг от друга определений коучинга, каждое из которых отражает его определенную грань. Приведем некоторые из них. Коучинг- это особая форма консультирования и индивидуальной поддержки людей, ставящая своей целью личностный и профессиональный рост<sup>1</sup>.

Коучинг - это искусство способствовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека<sup>2</sup>. Коучинг - это искусство содействовать развитию других людей. Эффективный коуч помогает людям реализовать тот потенциал, который они уже имеют, но, возможно, еще не проявили.

Согласно данным определениям, коучинг можно рассматривать и как науку, и как искусство (в создании доверительных отношений), и как процесс, и как технологию, и как метод, и как новый тип мышления.

Коучинг - это пространство, свободное от советов, оценок, указаний, осуждений, экспертного мнения. Коуч посредством эффективных открытых вопросов побуждает человека обратиться к своему глубинному знанию, внутренним ресурсам, помогает ему найти ответы в самом себе, таким образом актуализирует субъектную позицию.

Методы и технологии коучинга позволяют ясно увидеть цель (сформулированную в позитиве, находящуюся в зоне контроля, экологичную, в формате SMART) и спроектировать индивидуальный маршрут ее достижения, максимально вдохновляющий и раскрывающий потенциал человека. Соприкосновение с ценностями человека, создание видения позволяют достичь самых высоких результатов, способствуют личностному росту, повышению уровня осознанности, ответственности за принимаемые решения, уверенности, новому взгляду на жизнь и многому другому. Когда мы говорим о коучинге в образовании, мы

---

<sup>1</sup> Голви Т. Работа как внутренняя игра: Раскрытие личного потенциала / пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2012.

<sup>2</sup> Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей.- М.: Добрая книга, 2008.

имеем в виду «коучинговый подход» и учебное занятие в «формате коучинга».

Преподаватель, использующий в своей деятельности коучинговый подход и опирающийся на базовые принципы коучинга, сможет наиболее эффективно достичь целей и задач, закреплённых в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Учитывая вышесказанное, можно сделать выводы:

1) Коучинг как метод обучения прошел определенную эволюцию становления, развития и совершенствования.

2) Коучинг предполагает использование существующих знаний, умений, навыков в сочетании с пересмотром установок, привычных методов выполнения служебных функций.

3) Достоинство коучинга состоит в повышении результативности деятельности, самостоятельности, скорости продвижения к уставленной цели.

### **2.3. Рекомендации преподавателям по организации групповой работы слушателей**

На этапе подготовки занятия, основанного на активных и интерактивных методах обучения, перед преподавателем стоят три типа задач: дидактические, развивающие и игровые.

Например, задачи первого занятия могут быть следующими:

1) объяснить важность процесса работы с новыми методами обучения и вызывать интерес, чтобы слушатели были не пассивными наблюдателями на занятии, а активными участниками;

2) увлечь, чтобы группа, активно участвовала в процессе работы над ситуацией или проблемой;

3) мотивировать, заинтриговать – слушатели должны самостоятельно находить дополнительную информацию и решения проблемных ситуаций;

4) вызвать доверие и установить эмоциональный контакт с аудиторией.

Важно, чтобы первое занятие было коротким, интересным и очень динамичным, в конце обязательно нужно оставить время для общения и обмена впечатлениями.

Дополнительно на первом занятии желательно использовать игровые технологии, чтобы «погрузиться» в процесс игрового взаимодействия. Например, попросить сделать презентацию группы нетрадиционным способом, используя игровую технику. Обычно после этого слушатели становятся более расслабленными и чувствуют себя более уверенно.

Преподаватели, использующие групповую работу обучающихся и различные интерактивные технологии, должны помнить, что тимбилдинг проходит четыре этапа развития:

- 1) этап знакомства членов группы и с преподавателем;
- 2) этап агрессии, сопротивления (фрустрации);
- 3) этап стабильной работы группы;
- 4) этап группового распада («умирание»).

Два первых этапа считаются подготовительными, главным является третий этап, а четвертый, как правило, в учебном процессе с применением интерактивных технологий меньше привлекает внимание преподавателей. Обычно это связано как с непониманием его значимости для закрепления достигнутых результатов, так и с нехваткой времени. Преподавателю следует помнить, что перед любой интенсивной групповой работой целесообразно осуществить так называемое «погружение» в процесс. С этой целью используют разнообразные приемы из серии «ледокол». Обычно эти мероприятия короткие, рассчитанные на 5-7 минут, но могут быть и значительно длиннее (например, разработка «визитной карточки группы» или «рекламы группы» занимает 10-15 минут). Они могут быть с долей юмора («сломасть лед») или немного напоминать игру. «Ледокол» призван «растопить лед» между участниками, активизировать их познавательные процессы, настроить на дальнейшую интенсивную работу и решение задач, проблемных ситуаций.

В процесс групповой работы можно включать упражнения, анализ реальной ситуации, ролевые и ситуационные игры, тренинги, т.е. все, что стимулирует активное участие в процессе над определенной задачей всех участников группы. Для того чтобы достичь цели самым наилучшим и эффективным способом, задачи и упражнения должны подбираться таким образом, чтобы они соответствовали не только возрастным критериям, но и мировоззрениям, стилю работы, активности слушателей.

Специалисты рекомендуют на четвертом этапе тимбилдинга выполнять так называемые «выгрузки» из игрового процесса, особенно если игровое занятие было эмоционально насыщенным, многочасовым и проходило в условиях ограниченного времени. Это могут быть небольшие упражнения и техники, которые используются в зависимости от того, какие цели были поставлены перед игрой. Занятия с использованием интерактивных технологий должны быть ориентированы на конкретные навыки будущего специалиста - профессиональные или общекультурные. В них должны сочетаться получение новой информации с активной работой группы.

Для внедрения в учебный процесс интерактивных технологий большое значение имеет пространство, где происходит процесс активного обучения. Оно должно быть не только оснащено всеми необходимыми материально-техническими и аудио-визуальными средствами, но и обладать располагающей к общению атмосферой.

Оптимальный размер группы зависит от характера игрового задания. Некоторые задания идеально выполнять в парах (например, тренинги), для других заданий более подойдут команды из трех, четырех или пяти человек (например, анализ ситуаций или мозговые атаки). Если в группе больше семи человек (а такое количество допустимо, например в деловых играх), то некоторые из обучаемых начинают самоустраняться или не чувствуют себя способными вносить полезный вклад в работу группы. Возможны тренинги перед аудиторией, когда работает один обучающийся с группой или два-три человека разыгрывают сценарий, а остальные наблюдают (например, в ситуационно-ролевых играх).

Преподаватель, активизирующий учебный процесс, должен в одинаковой степени хорошо владеть многообразными способностями, навыками и умениями, без наличия которых, даже разобравшись в технологиях, осуществлять их в аудитории трудно, а рассчитывать на успех и вовсе не приходится. Это связано с тем, что организация игрового процесса требует от преподавателя владения разными видами деятельности. Он должен уметь координировать работу всех игровых групп (внутрикомандную и межгрупповую), руководить межгрупповой дискуссией, комментировать происходящее, оказывать помощь и эмоциональную поддержку играющим, давать экспертную оценку содержанию работы, контролировать выполнение норм и правил и пр. После доведения всех запланированных действий до конца и выполнения всех намеченных планов преподаватель должен осуществить «обратную связь», в том числе провести анкетирование, мониторинг, чтобы выявить степень удовлетворенности обучающихся и определить эффективность полученных в результате игрового взаимодействия результатов.

Преподаватель-игротехник должен не только знать вопросы и области деятельности, моделируемые в игре, но и уметь вести игру, контролировать игровой режим, мгновенно реагировать на экстремальные ситуации и сбои, управлять конфликтными ситуациями, корректировать игру по ходу. К тому же проводить занятия в интерактивном режиме нужно практически по памяти, следовательно, преподаватель должен хорошо знать сценарий занятия, роли обучающихся. Управление всем этим процессом требует незаурядных организаторских способностей и таких метакомпетентностей, как способность к анализу и прогнозу, решительность, быстрота реакции, мобильность, умение вести свою линию и оказывать на людей позитивное влияние.

Внедрение новых технологий предъявляет к преподавателю такие требования, которые заставляют его одновременно выступать в разных ролях и демонстрировать разные виды компетентности. При внедрении интерактивных технологий преподаватель примеряет на себя новые роли, включая менеджера, коуча, фасилитатора, игротехника, эксперта и т.д. Каждый из новых видов деятельности требует развития профессиональных, социально-психологических и педагогических умений и навыков. К тому же для применения интерактивных технологий на высоком профессиональном уровне, для организации группового взаимодействия и придания учебному процессу интерактивного характера, для диагностики образовательной и развивающей результативности преподавателю нужны также метакомпетентности, которые, как уже отмечалось, включают специальные коммуникативные, интерактивные, перцептивные и игротехнические знания, умения, навыки и психологическую готовность к деятельности.

**Коммуникативная компетентность** (от лат. *communicatio* - передача и получение информации от одного лица к другому) - это организация общения между обучающимися, основанного на понимании сказанного, умении говорить, осуществлять вербализацию и слушать. Преподавателю необходимо использовать навыки активного рефлексивного слушания и задавания вопросов, чтобы определить «болевы́е точки» обучаемого и сферы его потребностей в знаниях, навыках и моделях поведения; отслеживать невербальные (мимику, жесты), физиологические (покраснение, побледнение кожных покровов) и любые другие сигналы (например, скепсис, растерянность), которые свидетельствуют о возникновении у участника занятия трудностей во время инструктажа или игры; всегда быть готовым к использованию альтернативного метода обучения.

Поскольку большинство интерактивных технологий предполагает обязательную дискуссию, преподаватель должен не только организовать внутригрупповое и межгрупповое общение, но и следить за тем, чтобы каждый мог высказаться, резюмировать, обобщать и делать выводы. Для осуществления такой деятельности ему приходится выступать в роли *фасилитатора*, который задает, например, такие вопросы, как «Что вы заметили?», «Кто-нибудь хочет рассказать о своих ощущениях во время выполнения упражнения, задания?», «Как вам удалось достигнуть поставленных целей или задач в этом упражнении?» или «Что еще, на ваш взгляд, произошло?», и в конце любой игры осуществляет «выгрузку», или дебрифинг. Если по окончании игры не остается времени на специальные упражнения по «выгрузке», то можно просто спросить участников игры: «Чем вы намерены заниматься в ближайший месяц, год?» или «Какой самый полезный навык вы приобрели?».

В течение 3-5 минут нужно задать вопросы, выразить чувства, обратиться к другим участникам группы и проговорить все то, что возникло в процессе выполнения игровых заданий. То есть коммуникативная компетентность нужна «до», «в процессе» и «при подведении итогов» интенсивного занятия.

**Интерактивная компетентность** (от англ. interaction- взаимодействие, воздействие друг на друга) - это способность организовать интерактивное, эффективное взаимодействие обучаемых на основе интенсивных технологий; умение управлять командной работой. Поскольку все практические занятия проводятся в игровом режиме, в групповой работе, то преподавателю, ведущему такой курс, необходимо также владеть навыками командообразования и стратегиями взаимодействия (компромисс, сотрудничество, конкуренция, избегание, приспособление). Умения определить лидеров, грамотно распределить роли и организовать внутрикомандную и межгрупповую дискуссию, корректно управлять всеми процессами взаимодействия позволяют преподавателю добиться на интерактивных занятиях образовательной результативности.

**Перцептивная компетентность** - это умение научить правильному восприятию обучаемыми друг друга, формированию благоприятного первого впечатления и взаимопонимания на эмоциональном и когнитивном уровнях.

В педагогической практике также чрезвычайно важна искренность. Сымитировать искренность и интерес к другому человеку сложно, поэтому нужно научиться искренне демонстрировать свою доброжелательность или, владея актерским мастерством, научиться аттракции, т.е. научиться играть роль доброжелательного и позитивно настроенного человека, независимо от настроения и собственного душевного состояния.

**Игротехническая компетентность преподавателя** - это специальные знания и умения по интенсивным интерактивным технологиям: знание разновидностей интенсивных технологий и технологий игрового моделирования, приемов «погружения» и «выгрузки», а также конструирование, подготовка, проведение, анализ и оценка результативности игровых технологий, использование техник обратной связи, подведения итогов.

Кроме перечисленного преподавателю необходимо владение креативными технологиями и умениями создать творческую атмосферу на «игровом пространстве», техниками снятия напряжения и оказания психологической поддержки обучаемым, техниками осуществления психогигиены и способностью быстро восстанавливать свои физические и душевные силы, и многими другими умениями. Овладевшего такой компетентностью педагога можно назвать игротехником.

И наконец, важное место в деятельности педагога-игротехника имеет *бенчмаркинг* (benchmarking). Он применяется для систематического сравнения своей работы с деятельностью лучших специалистов в этой сфере деятельности, проводящих свои мастер-классы, творческие мастерские, тренинговые программы, мозговые атаки, деловые игры.

Преподаватель должен пользоваться доверием у слушателей не только как человек, обладающий полными и современными знаниями об интенсивных интерактивных технологиях и о преподаваемом предмете, но и как человек, уверенный и оптимистичный, с хорошо развитой речью и умением произвести достойное впечатление на аудиторию.

Пути, которые могут помочь преподавателю получить доверие, таковы:

- заинтересованность, энтузиазм и оживленность даже тогда, когда знания педагога имеют какие-то ограничения;
- наличие всех вышеперечисленных качеств, обширных базовых знаний и умений, способности к партнерским отношениям даже тогда, когда за плечами многолетний опыт работы с технологиями активного обучения;
- умение предстать экспертом или очень опытным человеком в изучаемой проблеме и в проводимой технологии;
- обязательное наличие практических умений по проведению занятий с использованием игровых технологий;
- демонстрация примера поведения, которое не задевает обучаемых и не вызывает у них психологического дискомфорта;
- способность работать на уровне партнерских отношений, показывая обучаемым, что преподаватель тоже может и хочет учиться;
- демонстрация уверенного поведения и уважительного отношения к предмету, играм и обучаемым.

Практика свидетельствует о том, что доверие обучаемых можно потерять из-за недостаточной компетентности, невозможности обеспечить обучающихся нужными ресурсами, проявлений смущения, неподготовленности и неуверенности, а также из-за публичной критики коллег или других людей, отрицания нужд и прав группы или отдельных обучаемых, невыполнения взятых на себя обязательств и обещаний.

Таким образом, достичь эффективности обучения с помощью интенсивных игровых технологий можно лишь в тех случаях, когда сам преподаватель является грамотным игротехником, коммуникатором, презентатором. Это означает, что он:

- владеет умением слушать других;
- может ясно и четко формулировать свои мысли, взгляды, позицию;

- является аналитиком, способным осуществлять объективную экспертизу и выявлять причины отклонений, тупиковых или конфликтных ситуаций;
- обладает стрессоустойчивостью и эмоциональной культурой;
- проявляет терпимость и лояльность к аудитории;
- знает разнообразные технологии и техники взаимодействия и умеет гибко их использовать;
- имеет высокий уровень дискуссионной культуры;
- способен вербально влиять на участников занятий и вести свою линию;
- умеет сам учиться и извлекать уроки;
- представляет собой творческого импровизатора, стремящегося мобильно перестраиваться в пространстве, регламенте, средствах взаимодействия, формах интерактивного контакта;
- является харизматической личностью (от греч. charisma – божественный дар, милость), чей ум, обаяние, энергетический потенциал и чувство юмора не только привлекают и восхищают других, но и «заряжают» их оптимизмом, уверенностью в себе, желанием развиваться и совершенствоваться<sup>1</sup>. \_

#### **2.4. Комплекс тренингов для обучающихся дополнительного образования**

Упражнения и ролевые игры, входящие в комплекс тренингов, объединены в законченную последовательность действий, приводящих к развитию чувства собственной ценности и уверенности в межличностных отношениях, а также профессиональному росту личности через расширение сферы осознания себя и других, и с помощью процессов, происходящих в группе (групповая динамика). Группа в тренинге используется для развития и отработки навыков межличностного общения ее участников. Участники могут исследовать свои межличностные стили и экспериментировать с ними, устанавливая взаимоотношения с другими членами группы, которые дают обратную связь.

Представленный ниже комплекс упражнений-тренингов позволит решить намеченные цели проекта, важнейшими средствами этого выступают: участие в групповой работе, выполнение индивидуальных, командных и общегрупповых упражнений, домашних заданий.

Предлагаемый материал является лишь ориентиром, в практической деятельности необходимо творчески подходить к организации работы группы. В соответствии со спецификой состава группы, опытом ведущего, социально-

---

<sup>1</sup> Ратова И.В., Мовчан А.В. Указ. раб.

психологической компетентности участников, можно использовать приведенные упражнения, добавлять свои и т.д.

## **Психологический тренинг «Мы не боимся перемен»**

*Цель:* развитие групповой сплоченности коллектива, коммуникативных умений слушателей (эмпатия, рефлексия), развитие их эмоциональной готовности к инновациям в профессиональной деятельности (снятие тревоги и неуверенности).

*Задачи:*

- развитие у участников тренинга умений общаться при помощи вербальных и невербальных средств общения, умений осуществлять рефлексия;
- развитие у слушателей способности разбираться в своих чувствах и умений адекватно оценивать эмоциональные состояния других людей (эмпатии);
- осознание участниками своей индивидуальности, поиск резервов для более эффективной работы;
- накопление эмоционально-положительного опыта, снижение негативных переживаний.

### *Занятие № 1. «Коллектив – это группа»*

*Упражнение 1. «Смысл моего имени».*

Ведущий предлагает познакомиться и сделать это следующим образом: всем участникам группы необходимо сделать визитные карточки со своим тренинговым именем. Каждый вправе взять себе любое имя, которым он хочет чтобы его называли в группе: свое настоящее, игровое, имя литературного героя, имя-образ. Одновременно с оформлением визиток участникам нужно подумать над заданием: придумать «перевод» своего имени с неизвестного языка. Затем, когда визитки готовы, всем по очереди предлагается назвать свое имя, а затем сообщить, как оно «переводится». Можно или вспомнить действительный перевод имени, или придумать свой, который может состоять даже из нескольких предложений. Главная идея этого упражнения - дать возможность при первом знакомстве подчеркнуть свою индивидуальность.

После чего, вдобавок, каждый придумывает положительные прилагательные о себе, начинающиеся с букв имени (Ж – жизнерадостный; А – активный; Н – необычный; А – артистичная). Далее все участники группы зачитывают свои имена и придуманные прилагательные.

### *Упражнение 2. «Обмен».*

Ведущий предлагает участникам поприветствовать друг друга пожатием рук. Но это будет не простое рукопожатие. Каждый из участников группы должен подойти по очереди ко всем остальным, скрестить свои руки, взять в них сложенные накрест руки партнера и во время рукопожатия сказать ему что-то приятное, комплимент или пожелание.

### *Упражнение 3. «Принятие правил работы в группе».*

После знакомства ведущий объясняет особенности предстоящей формы работы и выносит на обсуждение правила взаимодействия между участниками группы: «Для того чтобы наше общение было наиболее эффективным, предлагаю в процессе нашей работы придерживаться следующих правил:

- «Доверительный стиль общения» (одно из его отличий - называние друг друга на «ты», что психологически уравнивает всех членов группы и ведущего).

- Правило «Поднятой руки» - желающий высказаться поднимает руку, никто из участников не перебивает говорящего.

- Очередность высказываний (когда один говорит, другой ожидает своей очереди).

- «Безоценочное восприятие партнера» - не давать оценок другим участникам тренинга, если они об этом не просят.

- «Персонификация высказываний» (отказ от безличных речевых форм, помогающих людям в повседневном общении скрывать собственную позицию и уходить от ответственности, свои суждения выдвигать в форме «Я считаю...», «Я думаю...»).

- «Искренность в общении» (говорить только то, что действительно чувствуем, или молчать; открыто выражать свои чувства по отношению к действиям других участников).

- «Конфиденциальность» (происходящее на занятии не выносится за пределы группы, что способствует раскрытию участников).

- «Определение сильных сторон личности» (в ходе обсуждения обязательно подчеркивать положительные качества выступившего).

- Активность (время тренинга регламентировано, поэтому для максимальной эффективности мы должны работать активно).

- Правило «стоп» (я не хочу о чём-то высказываться, я передаю слово другому).

Затем идет коллективное обсуждение этих правил: что-то можно исправить, что-то добавить и в дальнейшем пользоваться только этими принятыми нормами общения.

Принятые правила записываются мелом на доске или фломастером на специальных листах; они всегда присутствуют в помещении, где работает группа, постепенно пополняются, что облегчает возможность возвращаться к ним по мере необходимости. Например, может появиться такое правило: опоздавшие выполняют задание, придуманное группой.

#### *Упражнение 4. «Рисунок на спине».*

Ведущий: «А сейчас мы с вами порисуем на спине. Нам необходимо построиться колонной, каждый участник при этом смотрит в спину своего коллеги. Я сейчас нарисую картинку и спрячу, затем такой же рисунок я изобразю пальцем на спине у того, кто стоит последним в колонне. Ваша задача постараться почувствовать и передать как можно точнее этот рисунок дальше, до самого первого. А первый затем воспроизведет этот рисунок на бумаге, в конце мы сравним этот рисунок с первоначальным вариантом. Итак, начали».

При желании участников упражнение может повториться, только те, кто стояли первыми и последними в колонне меняются, также можно сменить ведущего.

После упражнения ведущий задает вопросы: «Что помогало понимать и передавать ощущение?», «Что чувствовали первые и последние стоящие в команде?», «Что мешало выполнять упражнение, с какими трудностями столкнулись?».

#### *Упражнение 5. «Свет мой зеркальце! Скажи».*

Ведущий: «Вспомните, пожалуйста, сказку А.С. Пушкина «О мертвой царевне и семи богатырях». Сначала я предлагаю поупражняться в мимических движениях, поднять брови, опустить, нахмурить брови. Сдвинуть, надуть губы, опустить уголки губ, улыбнуться. Представьте свой мимический образ партнеру.

Хорошо, продолжаем. В сказке есть слова, которые произносит царица, сидя перед зеркальцем, помните: «Свет мой зеркальце скажи, да всю правду доложи...». Мы сегодня попросим зеркальце рассказать, какие мы. Роль зеркальца и царицы вы распределите в парах. «Зеркальце» внимательно посмотрит «на царицу», подумает, как и что о нем можно рассказать. Только для зеркальца не внешность, а более качественная характеристика важна, оценка жизненных проявлений, ситуаций, поступков. По сигналу «начали», первая пара по порядку, начинает игру, царица спрашивает, зеркальце отвечает. Внимание, начали!».

После упражнения ведущий задает вопросы: «Что вызвало затруднение?», «Легко ли охарактеризовать человека?», «Как чувствовал себя партнер, согласен с мнением о нем?».

### *Упражнение 6. «Найди свою звезду».*

Ведущий: «Вы, наверное, подустали немного, пора и отдохнуть. Присаживайтесь в кресло, постарайтесь расслабиться, сделайте три глубоких вдоха и выдоха, глаза закрываются (звучит музыка).

Представьте себе звездное небо. Звезды большие и маленькие, яркие и тусклые. Для одних это одна или несколько звезд, для других - бесчисленное множество ярких светящихся точек, то удаляющихся, то приближающихся на расстояние вытянутой руки. Посмотрите внимательно на звезды и выберите самую прекрасную звезду. Быть может, она похожа, на вашу мечту детства, а может быть, она напомнила вам о минутах счастья, радости, удачи, вдохновения? Еще раз полюбуйтесь своей звездой и попробуйте до нее дотянуться. Старайтесь изо всех сил! И вы обязательно достанете свою звезду. Снимите ее с неба и бережно положите перед собой, рассмотрите поближе и постарайтесь запомнить, как она выглядит, какой свет излучает.

А теперь, проведите ладонями по коленям, вниз к ступням ног, и сладко потянитесь, откройте глаза».

После упражнения ведущий задает вопросы: «Легко ли было расслабиться, представить себе небо, звезды?», «Какие чувства испытывали?», «Что показалось трудным?», «Какое настроение у вас сейчас?».

### *Упражнение 7. «Глухонемой передатчик».*

Ведущий: «Сейчас мы поиграем с вами в игру похожую на испорченный телефон. Общаться можно только при помощи жестов не произнося слов, фразу записываем на листочке и показываем следующему вошедшему. Тот тоже записывает, как понял, показывает другому участнику и так до конца. Каждый раз фраза пишется заново, а предыдущая убирается. В конце зачитываются фразы в обратном порядке, начиная с конца. Сейчас я попрошу вас выйти, один останется».

### *Упражнение 8. «Вверх по радуге».*

Все участники встают, закрывают глаза, делают глубокий вдох и представляют, что вместе с этим вздохом они взбираются вверх по радуге, а выдыхая – съезжают с нее, как с горки. Упражнение повторяют трижды, затем желающие делятся впечатлениями. Можно повторить упражнение с открытыми глазами еще 3-4 раза.

После упражнения ведущий задает вопросы: «Удалось ли вам сохранить первоначальный вариант? Почему?», «Что помогало вам? Что вам мешало?», «А теперь вспомните весь тренинг, подумайте и скажите, что больше всего понравилось, или не понравилось? Объясните почему?», «Как вы думаете, на что

направлены упражнения, игры?», «Что сейчас чувствуете, какие эмоции преобладают?».

## *Занятие № 2. «Подчеркиваем свою индивидуальность»*

### *Упражнение 1. «Только хорошее».*

Участникам предлагается поздороваться и вспомнить, что хорошее произошло с ними в это утро.

### *Упражнение 2. «Зоопарк».*

Листочки с названиями животных и птиц раздаются желающим участникам (допускается присутствие зрителей). Прочитав названия, они никому его не должны показывать. По команде ведущего участникам необходимо выстроиться в одну шеренгу по размеру изображаемых ими животных или птиц. Разговаривать можно только на языке «своего» животного. Ведущий уточняет, где должен встать самый высокий, а где самый низкий. После этого участники завязывают себе глаза и игра начинается.

Обсуждение: «Было ли ощущение, что стоишь на своем месте?», «Какие чувства при этом испытывал?», «В чем, каким образом определялся размер?», «Какие ощущения возникли?», «Как построение выглядело со стороны? Каким способом ориентировались, когда выстраивались (аудиалы, визуалы, кинестетики)?», «Что увидели, если рассматривать эту игру, как момент формирования команды?».

### *Упражнение 3. «Кто Я?».*

Ведущий: «Возьмите лист бумаги, ручку и ответьте на вопрос «Кто я?». Правильных и неправильных ответов тут быть не может. Ответ должен быть как можно более открытым и честным».

По окончании работы рассматривается самопрезентация: не более 8 – участник тренинга прячется, не открывается до конца. От 9-10 - средний уровень. 10 и более – высокий уровень, участник думает о себе, не стесняется себя. Более 20 – участник перехитрил сами себя. Это не игра кто больше. Далее рассматривается самописание: почти наверняка самописание начинается с таких слов как: «Я сотрудник органов внутренних дел», «Я мать» и т.д. Это ролевые, формально биографические характеристики. Если таких характеристик большинство, то участники тренинга - лишь сумма социальных ролей. В чем же тогда индивидуальность каждого участника? Нужно вычеркнуть ролевые высказывания. Каждый человек глубоко индивидуален и в каждом есть то, за что он себя любит.

Повторение упражнения:

Ведущий: «Закройте глаза. Попробуйте не думать ни о чем. Снова задайте себе вопрос: «Кто Я?». Затем, делая периодические паузы, продолжайте мысленно задавать себе этот вопрос и записывать ответы».

Далее происходит обмен мнениями, какие высказывания получились теперь.

*Упражнение 4. «Атомы и молекулы».*

Ведущий называет какое-либо число от 1 до 9. Участникам надо объединиться в группы с таким количеством человек. В результате этой игры участников разбивают на 2 группы для следующей игры.

*Упражнение 5. «Театр Кабуки».*

Игра напоминает игру «Камень, ножницы, бумага».

В театре Кабуки есть 3 главные роли:

Принцесса. Чтобы изобразить Принцессу надо присесть покачивая плечами и сказать: «Хи!».

Дракон. Вверх поднимают обе руки изображая когти и произносят: «Р-р-р!»

Каждая из команд посоветовавшись выбирает себе роль. При этом надо учитывать, что Самурай убивает Дракона, Дракон съедает Принцессу, а Принцесса очаровывает Самурая. Победившая команда получает очко. Игра продолжается до 5 очков.

*Упражнение 6. «Брачное объявление».*

В течение 5 минут каждый должен составить брачное объявление о своих личных качествах, которое содержало бы уникальность и включало нечто такое, чего не может предложить другой участник. Затем в течение одной минуты объявление зачитывается перед всеми. Группа может задавать любые вопросы по содержанию объявления, дабы удостовериться, действительно ли стоит мужчине или женщине связать жизнь с этим человеком.

Обсуждение: «Легче ли было писать о себе, почему?», «Что нового о себе узнали?».

### *Упражнение 7. «Мандала профессионального прошлого и настоящего».*

1. Всем участникам тренинга на чистом листе предлагается нарисовать круг для своего профессионального прошлого любого размера. «Вспомните, пожалуйста, свое профессиональное прошлое (работа, учеба), какой-нибудь момент из своего профессионального прошлого». Несколько минут на обдумывание и воспоминание. Теперь, начиная с центра круга, используя цветные карандаши (мелки), нарисуйте свое профессиональное прошлое или фрагмент из него. «Вы можете использовать как один, так и несколько цветов по собственному желанию. Рисуйте то, что вы хотите и как вы хотите. Постепенно вам необходимо будет заполнить все пространство этого круга одним или несколькими рисунками. Главное, чтобы они все были из прошлого».

Если участнику (ам) трудно представить весь рисунок целиком, ведущий предлагает сосредоточиться и нарисовать рисунок только в центре, не задумываясь об остальном пространстве. Когда рисунок нарисован, ведущий предлагает заполнить остальное пространство в этом круге. Участнику нужно сосредоточиться на центральной части изображения, и она подскажет, что нарисовать дальше.

2. Когда профессиональное прошлое будет нарисовано, участникам необходимо сделать то же самое с профессиональным настоящим (на чистом листе бумаги снова нарисовать круг любого диаметра, затем заполнить его, начиная с центра, рисунком или рисунками только уже из настоящего).

3. После того как две мандалы будут нарисованы, ведущий предлагает участникам тренинга проанализировать свои рисунки. Сначала анализируется профессиональное прошлое, затем профессиональное настоящее. Для этого ведущий задает следующие вопросы, которые не требуют ответа – они должны лишь направлять размышления участников.

#### Вопросы для размышления:

- 1) Посмотрите на свои рисунки. Как можно было бы их назвать?
- 2) Посмотрите внимательно на рисунок своего профессионального прошлого:
  - Что на нем изображено?
  - Что значит каждый элемент рисунка?
  - Какие цвета вы использовали?
  - Какие чувства он у вас вызывает?
  - Возникали ли эти чувства у вас раньше?
  - Какие воспоминания вызывает у вас рисунок?
  - Нравится ли вам рисунок вашего профессионального прошлого?
  - Что именно вам нравится или не нравится в нем?

3) Посмотрите внимательно на рисунок своего профессионального настоящего:

- Что на нем изображено?
- Что значит каждый элемент рисунка?
- Какие цвета вы использовали?
- Какие чувства он у вас вызывает?
- Какие яркие моменты вы можете отметить в рисунке?
- Нравится ли вам рисунок вашего профессионального настоящего?
- Что именно вам нравится или не нравится в нем?
- Есть ли в нем какие-то элементы рисунка прошлого? Как ваше профессиональное прошлое могло отразиться на рисунке настоящего?
- Есть ли что-то, чего не хватает в этом рисунке?

Вывод: Преподаватель-игротехник предлагает оставить все негативные ощущения и воспоминания в прошлом и взять с собой в настоящее и будущее только лучшие, позитивные воспоминания и переживания.

По желанию участников можно организовать обсуждение мыслей участников, смысла данного упражнения.

#### *Упражнение 8. «Обратная связь».*

Ведущий: «Уважаемые участники, в конце занятия я прошу оставить отметку в виде точки на мишени в четырех секторах. Место вашей отметки зависит от оценки вашей работы по четырем критериям: 1. Деятельность ведущего. 2. Содержание занятия. 3. Деятельность участника (самооценка). 4. Психологический климат в группе. Оценка осуществляется по 10-балльной шкале».

## Заключение

Проникновение современных интерактивных технологий в сферу образования позволяет педагогам качественно изменить содержание, методы и организационные формы обучения. Сегодня политика государства направлена на то, чтобы современный преподаватель был высокопрофессиональным специалистом, использующим в своей работе информационные технологии.

Представленные в пособии образовательные технологии относятся к методологическим и стратегическим образовательным технологиям и являются, на наш взгляд, наиболее предпочтительными для использования в системе дополнительного профессионального образования. Тренинговые, игровые, коучинговые и другие интерактивные технологии позволяют совершенствовать и развивать как профессиональные, так и общекультурные компетенции специалиста. Занятия в таком формате дают возможность преподавателю, проводящему их, осознать ключевые характеристики личности, всесторонне изучить обучающихся - участников тренинга, осознать ключевые характеристики личности каждого из них, повлиять на отношения, которые сложились в группе, поменять взгляды обучающихся, настроить их на дальнейшую самостоятельную работу над собой.

При проектировании образовательного процесса с использованием современных образовательных технологий преподаватель должен понимать, что они:

- ✓ могут сочетаться с традиционными технологиями обучения;
- ✓ могут быть модифицированы в зависимости от преподаваемого курса, категории обучающихся и иных факторов;
- ✓ могут быть использованы как элементы иных технологий обучения;
- ✓ выбор той или иной технологии (или её элемента) должен быть адекватен содержательному контексту;
- ✓ качество обучения достигается за счет комплексного использования тех или иных образовательных технологий.

В заключение хотелось бы еще раз акцентировать внимание на том, что интерактивное обучение является универсальным дидактическим подходом к организации процесса обучения. Это способ организации учебного процесса таким образом, чтобы практически все обучаемые оказывались вовлеченными в процесс познания, чтобы они имели возможность понимать и применять полученные ранее знания, умения и навыки и высказываться по поводу того, что они думают и считают важным.

## Литература

**Российская Федерация. Законы.** Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон № 273-ФЗ : [принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года]. – Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

**Российская Федерация. Минобрнауки.** Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам: приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 : [зарегистрировано в Минюсте России 20 августа 2013 г. № 29444]. – Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

**Бакли, Р.** Теория и практика тренинга / Р. Бакли. – Санкт-Петербург: Питер, 2016.

**Горячев, А. В.** О понятии Информационная грамотность: Информатика и образование / А. В. Горячев. – Москва, 2001.

**Дауни, М.** Эффективный коучинг : Уроки коучакоучей / М. Дауни. – Москва : Хорошая книга, 2008.

**Демидов, Ю. Н.** Подготовка и проведение учебных занятий в системе дополнительного профессионального образования МВД России: учебно-методическое пособие / Ю. Н. Демидов, Ю. П. Груненок, И. В. Ратова. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2015.

**Занков, Л. В.** Избранные педагогические труды : учебное пособие / Л. В. Занков. – Москва : Педагогика, 1990.

**Иванова, Л. Н.** Интерактивные формы обучения : учебное пособие / Л. Н. Иванова. – Москва, 2007.

**Калягин, И. Н.** Новые информационные технологии и учебная техника / И. Н. Калягин. – Москва : Высшее образование в России, 2003. – 289 с.

**Кукушин, В. С.** Педагогические технологии : учебное пособие / В. С. Кукушин. – Ростов-на-Дону: МарТ, 2002.

**Лордкипанидзе, Д. О.** Принципы организации и принципы обучения : учебное пособие / Д. О. Лордкипанидзе. – Москва, 1957.

**Макшанов, С. И.** Психология тренинга / С. И. Макшанов. – Санкт-Петербург, 1997.

**Петровская, Л. А.** Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. – Москва: Изд-во МГУ, 1982.

**Плешаков, В. А.** Ролевые позиции «НОМО TRENINGUS» («человека-в-тренинге») // Проблемы педагогического образования: сборник научных статей / Под редакцией В. А. Сластенина и Е. А. Левановой. – Москва: МПГУ, МОСПИ, 2010. – Вып. 35. – С. 58-62.

**Ратова, И. В.** Использование современных образовательных технологий в системе дополнительного профессионального образования: учебно-методическое пособие / И. В. Ратова, А. В. Мовчан. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2016.

**Сальникова, Т. П.** Педагогические технологии : учебное пособие / сост. Т. П. Сальникова. – Москва, 2005.

**Сенаторова, О. Ю.** Использование активных и интерактивных методов обучения в повышении квалификации сотрудников ОВД / О.Ю. Сенаторова // Образование. Наука. Научные кадры. – 2019. – № 4. – С. 228.

**Смирнов, С. А.** Педагогика. Теории, системы, технологии : учебное пособие / С. А. Смирнов. – Москва : Академия, 2006.

*Учебное издание*

**Сенаторова Ольга Юрьевна**  
(кандидат педагогических наук, доцент)

**ТРЕНИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ  
КАК ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ  
В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ОБУЧАЮЩИХСЯ  
В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МВД РОССИИ**

Редактор, технический редактор Л.Р. Гильдеева

Подписано в печать 29.06.2021.  
Формат 60x84 1/16. Объем 3,0 уч.-изд. л.  
Тираж 60 экз. Заказ 26/21. Цена договорная

Федеральное государственное казенное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников  
Министерства внутренних дел Российской Федерации».  
142007, Московская область, г. Домодедово,  
микрорайон Авиационный, ул. Пихтовая, д. 3