

ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ВНЗ

Попова Г. В.

У статті актуалізовано питання організації тренінгу з підвищення педагогічної майстерності для викладачів ВНЗ. Авторкою досліджено сутність тренінгу, розкрито його значення щодо підвищення рівня майстерності фахівців. Розроблено тренінг для викладачів факультету економіки та управління Донбаського державного педагогічного університету. Тема тренінгу: “Справжній викладач – яким він має бути?”, тривалість – 2 години. Використано інтерактивні техніки: “криголами”, рухавки, міні-лекції; психогімнастичні вправи; мозкова атака; дискусія; моделювання педагогічних ситуацій; творчі завдання.
Ключові слова: педагогічна майстерність, тренінг, інтерактивні техніки.

В статье рассмотрен вопрос организации тренинга по повышению педагогического мастерства преподавателей вузов. Автором исследована сущность тренинга, раскрыто его значение для повышения уровня мастерства специалистов. Разработан тренинг для преподавателей факультета экономики и управления Донбасского государственного педагогического университета. Тема тренинга: “Настоящий преподаватель – каким он должен быть?”, продолжительность – 2 часа. Используются интерактивные техники: “ледоколы”, подвижные игры, мини-лекции, психогимнастические упражнения; мозговая атака; дискуссия; моделирование педагогических ситуаций; творческие задания.
Ключевые слова: педагогическое мастерство, тренинг, интерактивные техники.

The article brings forward the question of organization of a training session on enhancing pedagogical prowess of lecturers at higher educational institutions. The author examines the essence of a training session and reveals its importance for raising the level of skill in specialists. The article presents a training session worked out for lecturers of the Department of Economics and Management at Donbas State Pedagogical University. The theme of the training is “A real lecturer at higher educational institution – what is he like?”, the duration is 2 hours. The interactive techniques used in the training are ice-breakers, active games, mini-lectures, psychogymnastic exercises, brainstorming, discussion, modeling of pedagogical situations, creative tasks.

Key words: pedagogical prowess, training, interactive techniques.

Постановка проблеми. Сучасні ринкові реалії в Україні зумовлюють масштабні інноваційні перетворення в системі освіти, зокрема і в галузі професійної освіти та виховання нової генерації фахівців для держави. Рушійною силою освітніх реформ у вищій школі є викладач – справжній майстер педагогічної професії.

На сьогодні професіоналізм викладача, його педагогічна майстерність набувають властивостей основних ресурсів забезпечення високої якості освіти та соціального престижу освітньо-виховних систем, що водночас сприятиме професійному становленню, самовдосконаленню педагогів, їхній творчій та інноваційній діяльності. Саме вища школа як середовище фахової реалізації викладачів має потужні резерви для підвищення рівня їхньої педагогічної майстерності. Розв'язати порушене питання можна за допомогою організації тренінгу з підвищення педагогічної майстерності викладачів в умовах їх фахової діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню майстерності педагога, зокрема й викладача вищої школи, умовам формування та обґрунтуванню шляхів розвитку педагогічної майстерності приділяли увагу такі вчені, як Л. Байкіна, Л. Гребенкіна, І. Зязюн, Л. Крамущенко, І. Кривonos, О. Лавріненко, Н. Нічкало, А. Остапенко та ін. Питання розробки тренінгів як методу, що використовується у практиці підвищення рівня професіоналізму, майстерності фахівців різних профілів, студіювали Н. Баранова, Л. Бродська, А. Гришин, Г. Ковальчук, О. Набока, Г. Федосова та

ін. Незважаючи на докладну теоретико-методичну розробленість окресленої проблеми, досі недостатньо дослідженими є питання розробки та організації тренінгів для викладачів ВНЗ щодо підвищення рівня їхньої педагогічної майстерності.

З огляду на це **завданням** нашої статті є розробка тренінгу з педагогічної майстерності для викладачів ВНЗ.

Виклад основного матеріалу дослідження. У науковій літературі акцентовано, що тренінг є одним з активних методів групової роботи, його розуміють як процес запланованих змін людини, спрямованих на її особистісний і професійний розвиток, шляхом набуття, аналізу й переоцінки власного життєвого досвіду в процесі групової взаємодії [1, с. 10; 2, с. 39; 3, с. 201; 4, с. 110]. Водночас тренінг є ефективною формою роботи щодо засвоєння знань та формування умінь і навичок, сприяє організації взаємодії, створює можливості спілкування у довірливій атмосфері й неформальній обстановці, впливає на пізнання учасником себе та довкілля.

Тренінг розроблено для педагогів факультету економіки та управління (ФЕУ) Донбаського державного педагогічного університету. Він є складовою теоретико-практичного семінару, що запроваджений з метою підвищення рівня педагогічної майстерності викладачів. Науково-дидактичний доробок педагогів є підґрунтям розробленого тренінгу, його структури та складових [1; 3; 5].

Тема “Справжній викладач – яким він має бути?”

Тривалість заняття – 2 години. Використані інтерактивні техніки: “криголами”, рухавки, міні-лекції; психогімнастичні вправи; мозкова атака; дискусія; моделювання педагогічних ситуацій; творчі завдання.

Мета: допомогти викладачам усвідомити наявність проблемних зон в особистісній і професійній сферах, сприяти підвищенню мотивації викладачів до саморозвитку й самореалізації, формувати навички групового співробітництва.

Завдання:

- виокремити проблемні зони в особистісній та діяльній сферах учасників;
- створити умови для усвідомлення викладачами поєднання у своїй діяльності різних стилів поведінки;
- формувати навички групової взаємодії.

Вступна частина

1. Самопрезентація. Вправа “Ініціали” (5 хв.).

Учасникам пропонують назвати прізвище, ім'я, по батькові, а потім – свої позитивні якості, що починаються з літер власних ініціалів. Наприклад, Попова Ганна Василівна – працююча, говірка, весела. Усі представляються по колу.

2. Інформаційне повідомлення “Тренінг: сутність, структура, інтерактивні техніки” (5 хв.).

3. Правила роботи групи (10 хв.).

Тренер пояснює групі, що правила потрібні для створення такої обстановки, коли б кожен учасник мав можливість відкрито висловлювати свої почуття та думки; не боявся стати об'єктом глузувань і критики; був упевнений, що все особисте, висловлене на занятті, не буде оприлюднене поза групою; отримуватиме інформацію сам і не заважав іншим.

Із застосуванням методу мозкового штурму учасники визначають правила, котрі фіксуються на екрані за допомогою мультимедійного проектора (або на чистих аркушах паперу), на допомогу тренеру обирають помічників із групи. Потім кожне із запропонованих правил обговорюють і приймають усією групою (друкують на комп'ютері та висвітлюють на екрані або записують на плакаті). Традиційно прийнято використовувати такі правила групової роботи: бути позитивними та відвертими; дотримуватися при висловлюванні “правила черги”; бути активними та діяльними; слухати й чути кожного; толерантно ставитися один до одного; не витратити більш ніж відведено часу на виконання завдання; забезпечувати конфіденційність; діяти за принципом “тут і зараз”; користуватися “правилом руки”.

4. Формулювання мети тренінгу. Вправа “Фізична метафора” (10 хв.).

Тренер акцентує на необхідності визначення очікуваного результату, якого група має досягти наприкінці заняття, та пропонує виконати таку вправу.

Поставити ноги на ширину плечей, руки витягнути вперед паралельно підлозі, потім повернутися всім корпусом назад і запам'ятати на стіні те місце, яке вдалося зафіксувати. Повернутися у вихідне положення.

Закрити очі та уявити, що наступного разу можна повернути корпус значно далі. Розплющивши очі, спробувати знову повернутися. Порівняти те місце в просторі, яке вдалося зафіксувати на цей раз із попереднім результатом.

Зробити висновок про реальну силу впливу окресленої мети.

Тренер акцентує на значенні виконання цієї вправи, яка наочно демонструє ефект постановки цілей та доводить до учасників мету та завдання тренінгу.

5. Визначення сподівань учасників від заняття. Вправа “Гора” (5 хв.).

Тренер пропонує учасникам записати на стікерах, що саме вони очікують від заняття. Потім на заздалегідь підготовленому ватмані із зображенням гори всі сподівання треба розмістити біля її підніжжя.

Основна частина

6. Вправа “Колесо життя” (30 хв.).

Вправа розрахована на формування мотивації активної участі в тренінгу, Тренер роздає учасникам заздалегідь підготовлені аркуші паперу із зображенням (рис. 1) та пропонує викладачам побудувати власне “колесо життя”.

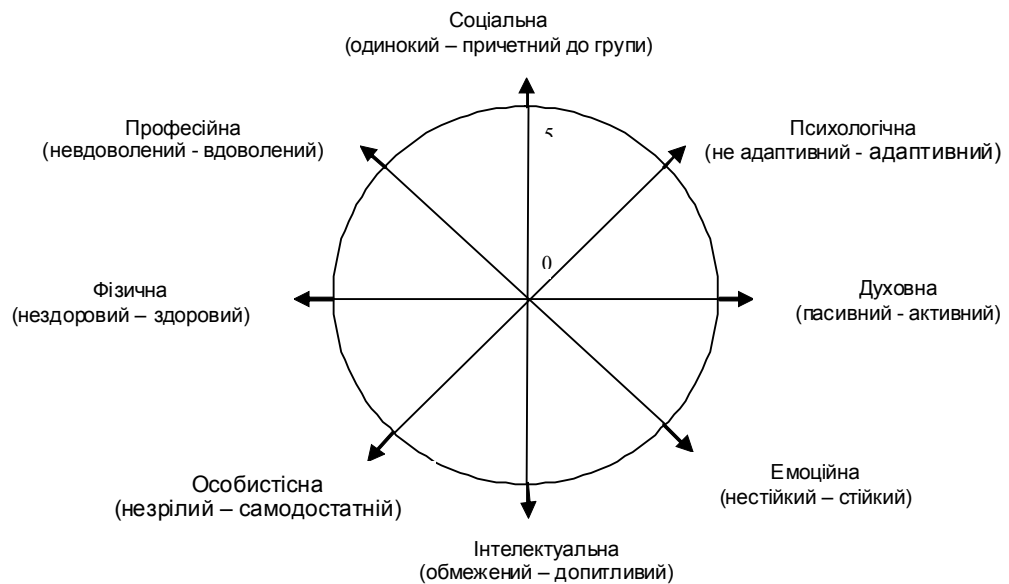


Рис. 1. Колесо життя

Кожна “спиця колеса” – це відповідний аспект життя, якості особистості, що оцінюються від 0 (негативне забарвлення) до 5 (позитивне забарвлення). За пропонованою шкалою учасники повинні оцінити їх, поставити позначку на відповідній “спиці” та з’єднати лінією.

Після виконання завдання доцільним є обговорення отриманих результатів за такими питаннями:

- Чи утворилося коло з проведеної Вами лінії?
- Збігається Ваше коло з тим, що зображено на рисунку?
- Якими аспектами життя Ви найбільш задоволені?
- Які життєві сфери Ви хотіли б удосконалити?
- Як Ви зможете цього досягти?
- Про що свідчать результати цього завдання?

Після обговорення тренер налаштовує на необхідність життєвої рівноваги, яку забезпечує кожна зі “спиць” завдяки постійному й рівномірному розвитку якостей особистості, що дозволить досягти гармонії в усіх аспектах життєдіяльності.

7. Зняття емоційного напруження “Уяви себе в іншому віці” (5 хв.).

Викладачам пропонується на хвилину заплющити очі, уявити себе у молодшому віці та за улюбленою справою.

Після виконання вправи тренер ставить учасникам запитання на кшталт: “У якому віці Ви себе уявили, за яким заняттям, чому саме таку картину тощо?”

8. Моделювання ситуації “Викладач – яким він має бути?” (25 хв.).

Тренер ознайомлює учасників зі стилями педагогічної діяльності, відповідно до яких викладачів поділяють на “експертів”, “зірок”, “фасилітаторів”, та стисло характеризує їх.

Учасників розподіляють на три групи за назвами кольорів: червоний – викладачі-“зірки”; синій – “експерти”; жовтий – “фасилітатори”. Кожна підгрупа моделює педагогічні ситуації (наприклад, група “синіх” з викладачем-експертом тощо) та розігрує їх, потім створює портрети типів викладачів на аркушах формату А3) та презентує свої напрацювання.

Далі тренер разом з аудиторією узагальнює за допомогою таких питань:

- Які труднощі виникали у процесі моделювання педагогічної ситуації? Чому?
- Який висновок можна зробити щодо стилів педагогічної роботи?
- Які стилі є найбільш ефективними в сучасній педагогічній практиці?
- Чи справедлива теза: “Успішний викладач має поєднувати риси “зірок”, “фасилітаторів” й експертів”?

9. Гра-розминка “Фасилітатор” (10 хв.).

Групу поділяють навпіл і формують два кола – внутрішнє та зовнішнє (учасники стоять обличчям один до одного). Представників зовнішнього кола запрошують вийти із аудиторії і проводять інструктаж: викладачі, що утворюють внутрішнє коло, упродовж однієї хвилини повинні стояти із заплющеними очима, витягнувши руки вперед. Коли ви побачите, що руки вашого партнера опускаються вниз, підтримайте своїми долонями легенько його руки, а щойно відчуєте, що йому вже не потрібна ваша підтримка, опускайте руки. Після цього таку ж інформацію доводять до відома учасників внутрішнього кола, тільки пропонують руки напарників підтримувати постійно.

Далі підгрупи займають вихідну позицію і виконують кожне завдання по хвилині.

Тренер організовує обговорення за такими питаннями:

- Якими були ваші відчуття при виконанні вправи ?
- Що відчували ті, кому постійно підтримували руки?
- Які відчуття були у тих, кому підтримували руки час від часу?
- Як ви будете використовувати здобутий досвід у професійній діяльності?

Наприкінці тренер підсумовує, що хтось потребує підтримку постійно, а хтось – лише інколи. Викладач-фасилітатор відчуває, коли, кому і яку потрібно надати підтримку, для забезпечення усвідомлення необхідності активності навчання.

Заключна частина

10. Підбиття підсумків. Вправа “Гора” (15 хв.).

Наприкінці тренінгу учасники аналізують, які сподівання реалізувалися, та переносять їх на вершину “гори”.

Учасникам пропонується по черзі підійти до зображення “гори”, знайти стікер зі своїм висловленням сподівання від тренінгу, озвучити його та повідомити, чи здійснилися ці сподівання. У разі збігу очікуваного результату з реальним власник стікера має перенести його на “вершину”.

Висновки з дослідження й перспективи подальших розвідок у цьому напрямку. Наш власний досвід свідчить, що учасників тренінгів приваблюють подібні методи, адже вони роблять процес навчання цікавішим і необтяжливим, а використання набутого викладачами досвіду у власній педагогічній діяльності підвищує інтенсивність навчальної діяльності, результат якої досягається завдяки активності самих учасників.

Наголосимо, що теоретико-практичний семінар, запроваджений з метою підвищення рівня педагогічної майстерності викладачів ФЕУ, є незакінченим процесом, заплановано проведення наступних тренінгів, які вважаємо результативними й перспективними.

Література

1. Баранова Н. П. Тренінги для вчителів з педагогічної майстерності / Наталя Петрівна Баранова. – Х. : Вид. група “Основа”, 2009. – 159 с.
2. Бродська Л. В. Використання методів активного навчання для підвищення стану готовності майбутніх учителів до професійної діяльності / Л. В. Бродська // Педагогічні

науки. Освітні інновації : збірник наукових праць – Ч. 1. Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2008. – С. 34–41

3. Набока О. Г. Підготовка майбутніх економістів : як зробити навчання активним? / Ольга Георгіївна Набока // Професіоналізм педагога в контексті європейського вибору України: якість освіти – основа конкурентоспроможності майбутнього фахівця : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Ялта, 22–24 вересня 2011 року). – Ялта : РВНЗ КГУ, 2011. – Ч. 2. – С. 108–111

4. Набока О. Г. Професійно-орієнтовані технології навчання у фаховій підготовці майбутніх економістів: теорія та методика застосування : монографія / О. Г. Набока. – Слов'янськ : Підприємець Маторін Б. І., 2012. – 303 с.

5. Федосова Г. Л. Соціально-психологічний тренінг як засіб подолання комунікативних бар'єрів в організації / Г. Л. Федосова // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Вип. 31. Серія “Психологічні науки” : збірник наукових праць : у 3 т. – Чернігів : ЧДПУ, 2005. – № 31. – Т. 3. – С. 139–144.