контента. Сформулирован вывод о том, что определяющим элементом всего процесса подготовки квалифицированных специалистов на основе внедрения современных МТО является модуль обучения.

*Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 16-06-50014a(ф)
«Модульные технологии подготовки квалифицированных специалистов: внедрение инновационных форм обучения, преимущества и перспективы, проблемы и пути их решения».*

1. Гнитецкая Т.Н., Иванова Е.Б., Плотников В.С. Определение понятия учебного модуля и основы формирования его содержания на примере курса общей физики / Современные исследования социальных проблем, 2012, №12.
2. Князева М.Д., Трапезников С.Н. Информационные технологии в образовании: Компьютерное сопровождение образовательного процесса: Монография. – М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2010. 220 с.
3. Ларин С.Н., Хрусталева Е.Ю., Стебеньева Т.В., Ларина Т.С. Методы и технологии повышения квалификации специалистов наукоемких и высокотехнологичных производств // Научный журнал КубГАУ, 2016. №115(01) [Электронный ресурс]. URL – <http://ej.kubagro.ru/2016/01/pdf/07.pdf>.
4. Основы психологии и педагогики: учебное пособие / Г.В. Бороздина. – 3-е изд. – Минск: Изд-во Гревцова, 2013.
5. Скибицкий Э.Г., Толстова И.Э., Шефель В.Г. Методика профессионального обучения. – Новосибирск: НГАУ, 2008. 166 с.
6. Теплова Г.Б. Технологии модульного обучения // Научные исследования в образовании: приложение к журналу «Профессиональное образование. Столица», 2009, № 1. С. 54-56.
7. Худoley Г.С., Стебеньева Т.В. Модульные технологии обучения как инновационные составляющие современных педагогических технологий // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. № 2 (44). Часть 4. Февраль. С. 53-56.
8. Худoley Г.С., Стебеньева Т.В. Модульные технологии обучения и особенности их использования на разных уровнях подготовки квалифицированных специалистов // Международный научно-исследовательский журнал. 2018. № 1 (67). Часть 4. Январь. С. 83-87.
9. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: Учебное пособие. – М.: Академия, 2008. – 255 с.
10. Чибиков А.С. Проблемно-модульная технология в профессиональном обучении высокотехнологичным профессиям и специальностям // Интернет-журнал «Мир науки». 2016. Том 4. № 2 [Электронный ресурс]. URL - <http://mir-nauki.com/PDF/10PDMN216.pdf> (дата обращения 25.01.2018).
11. Шамова Т.И. Модульное обучение: сущность, технология. / «Физика в школе». 2012. №5.

Шипуля А.Б.

Структура тренинг в системе высшего образования

*Оренбургский Государственный Университет
(Россия, Оренбург)*

doi:10.18411/lj-31-03-2018-54

idsp: 000001:lj-31-03-2018-54

Аннотация

Статья посвящена использованию тренинга в Университете, рассмотрены различные подходы к тренингам, представлена общая структура тренингового занятия в Университете и варианты ее использования.

Ключевые слова: Тренинг, Высшее образование.

Тренинг в современном образовании все чаще встречается в содержании образовательных программ высшей школы. Но единого подхода к применению тренинга в образовании нет. На то есть ряд причин: широкий спектр применения, различия в целях тренинга и методологических основаниях.

Так выделяют три основных подхода в применении тренингов:

1. Бихевиористический - предполагающий выполнение упражнений для выработки «модификаций профессионального поведения»
2. Психотерапевтический или психогигиенический – ориентированные на психологическое здоровье участников тренинга.
3. Динамический подход - внимание уделяется процессу развития группы и развитию межличностных отношений.

Чаще всего встречаются Бихевиористический (хорошо зарекомендовавший себя в формировании умений и навыков) и Динамический подходы (как показывает практика обеспечивающий наиболее устойчивые результаты, но требующий существенных затрат времени). Психотерапевтический и психогигиенический подходы в образовании встречаются намного реже по той причине, что в образовании тренинг используется для решения задач социального обучения, а не для психотерапевтических целей. Кроме того есть два условия которые необходимо выполнить для проведения любой психотерапии или психокоррекции: первое, наличие профессиональных навыков у тренера (которыми зачастую обладают только профессиональные психологи и психотерапевты), и второе, добровольное согласие участников на осуществляемое воздействие, а оптимально запрос от самих участников (что в условиях образовательной системы практически недостижимо). Отсутствие любого из этих условий можно с полной серьезностью рассматривать как насилие над личностью и нарушение прав человека.

Таким образом, на наш взгляд, оптимальной формой тренинга является гибридная модель Бихевиорального и Динамического подходов. Где упражнения подбираются согласно поставленному учебному плану, но подача материала осуществляется согласно законам развития группы.

Так как учебная группа университета представляет собой группу постоянного состава, то у ведущего (как правило) нет необходимости в проведении работы по сплочению группы и знакомству участников между собой (за исключением вновь созданных или переукомплектованных групп), однако, одновременно с этим ведущему тренинга необходимо проявлять внимательность, ведь ему придется сталкиваться не только с феноменами происходящими непосредственно на тренинге, но и теми элементами жизни группы, которые происходят за его пределами (конфликты и симпатии между участниками, контексты свойственные только данной группе и т.д.).

Тренинг в университете может быть проведен в нескольких форматах: первый – единичный тренинг на 1-2 пары, позволяющий разнообразить классический образовательный процесс и встретиться с темой занятия в условиях приближенных к реальным; второй – где вся практическая часть курса построена в формате тренинга, это занятие каждую 1-2 недели на протяжении семестра или года с постепенным углублением в тему или рассмотрения каждое занятие новой темы.

Далее идут различия в целях применения тренингов, они могут быть разнообразны: овладение компетенциями (общеобразовательными или профессиональными), освоение конкретных профессиональных технологий и навыков, приобщение к нормам профессиональной этики, развитие коммуникационных навыков и многое другое.

На наш взгляд, наиболее рациональная модель проведения тренингового занятия в университете (независимо от формата и темы) выглядит следующим образом: Ориентировка => Знакомство => Разогрев => Действие => Обсуждение => Заземление => Завершение.

Ориентировка – подразумевает знакомство с форматом тренинга для участников и установку правил на первом занятии, на последующих занятиях - это краткое изложение плана на занятие или общее представление о теме.

Знакомство – на первом занятии, знакомство с членами группы, на последующих, сбор и коррекция ожиданий от текущей темы (необходимо для фокусировки участников на процессе и возможной коррекции плана тренинга), мини лекция по теме (если необходимо).

Разогрев – дискуссия, небольшое упражнение или психогимнастика связанных с темой тренинга, целью которых является вхождение участников в тему и разжигание интереса участников.

Действие – основное упражнение или деловая игра или их связка, где участники стараются применить свои силы для решения поставленной задачи, отрабатывают навыки или ищут закономерности.

Обсуждение – важный этап, который часто недооценивается начинающими тренерами. На этом этапе участники делятся своими открытиями и наблюдениями со всей группой и обмениваются мнениями, делятся сложностями с которыми они столкнулись и рассматривают пути их решения, тем самым расширяя видение проблемы всех участников. Именно на данном этапе происходит основной учебный процесс в виде осознания совершенных действий и их последствий. Стоит помнить, что Обсуждение важно не только после этапа Действия, но часто необходимо и после Разогрева.

Заземление – логическое продолжение Обсуждения, где участники решают, как можно перенести полученный в упражнении опыт на реальную жизнь или профессиональную практику.

Завершение – подведение итогов занятия в целом, прояснение, чему участники научились, какие вопросы остались и какие открытия сделаны.

Учитывая жесткие ограничения во времени есть необходимость в соблюдении регламента, так как каждая группа и тема индивидуальна то довольно сложно просчитать точное (стандартизированное) количество необходимого времени. Но по опыту можно сделать приблизительный расчет, так при среднем времени занятия в 90 минут и количестве участников 12-18 человек распределение времени на этапы может выглядеть следующим образом: Ориентировка (3-10 минут), Знакомство (10-15 минут), Разогрев (10-25 минут), Действие (25-40 минут), Обсуждение (10-20 минут), Заземление (5-10 минут), Завершение (10-15 минут).

Но данная схема приемлема только к тренингу в его классическом виде, который не всегда соответствует потребностям и реалиям современного образования. Возможно, целесообразнее будет использовать гибридную форму тренинга и классических форм образования. Это становится возможным благодаря включению в процесс тренинга мини-лекций и вставок теоретической информации и статистики, представлений презентаций, демонстрация правильных или профессионально приемлемых моделей поведения, а также выдачей домашних заданий и написание отчетов по пройденной теме.

Такой формат работы может способствовать развитию как теоретических знаний студентов, так и практических навыков, но требует от преподавателя-тренера навыков как классического, так и тренингового обучения.

1. Исурина, Г.Л. Групповая динамика в тренинговых группах // Журнал практического психолога. – 1998. – № 1. – С. 31–44.
2. Кузнецов, В.В. Корпоративное образование. — Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. Ун-та, 2010. — 235 с.
3. Ладыжец, Н.С. Тренинг со студентами как форма организации образовательно аудиторного процесса и развивающего досуга // Вестник Удмуртского Университета - 2010 - №1. - С. 3-17.
4. Макаров, Ю. В. Социально-психологическая технология тренингов // UNIVERSUM: Вестник Герценовского Университета – 2014 - №3-4 – С. 147-156.
5. Миллер, О.М. Черепанова, Е.В. Социально-психологические эффекты, возникающие в группах устойчивого состава в тренинге личностного роста // Вестник Красноярского Государственного Педагогического Университета им. В.П. Астафьева — 2006 — №1 — С. 120-129.
6. Черкашина, Л.Э. Отличительные черты современных и традиционных психологических тренингов // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета — 2006 — № 20. - С. 264-275.
7. Шипуля, А.Б. Взаимодействие ведущего и участников тренинговой группы (из опыта работы) // Азимут научных исследований – 2017- Том 6, №1 (18). - С. 235-239.
8. Юстус, Г.В. Развитие профессионально-личностных компетенций специалистов разных сфер деятельности с помощью краткосрочных форм обучения: тренинги и вебинары // Крымский научный вестник - 2015 - №5. - С. 85-94.