

Критично относятся к своему поведению шесть подростков. Они не умеют правильно оценивать жизненные ситуации. Некритичность может проявляться как на базе негативных личностных черт (алчность, корыстолюбие и др.), так и положительных (щедрость, доброта, отзывчивость, смелость и др.), а кроме того, в силу невысокого интеллектуального уровня. Другие шесть человек вдумчивы, осторожны, стремятся предугадывать возможные последствия своих поступков, которые иногда приводят к пассивности, страхам. Самореализация в их случае крайне затруднена, может появляться социальная пассивность, приводящая к неудовлетворенности своими достижениями, к чувству досады, зависти. И, наконец, большая часть подростков демонстрируют осмотрительность умение правильно оценивать жизненные ситуации в результате личностных или ситуативных факторов. Эти личности не склонны к спиритному, разборчивы в знакомствах, не легкомысленны. Имеют прочные нравственные устои.

Из шкалы реализованной виктимности видно, что у шести испытуемых результат выше нормы, также у шести – ниже нормы, и одиннадцать человек – норма.

Н.Г. Чернобай, С.С. Котова
г. Краснотурьинск

Методы группового обучения при проведении внутрикорпоративных тренингов

Конкуренция на рынке и скорость, с которой обновляется продукция, заставляют крупные компании внедрять собственные системы тренингового обучения, создавать внутрикорпоративные университеты. Средние и мелкие компании предпочитают привлекать тренинговые фирмы. Бум корпоративного обучения объясняется гораздо меньшими, чем при традиционном обучении, затратами на повышение квалификации.

Во внутрикорпоративных системах повышения квалификации сотрудников особенно широко и эффективно применяется групповое обучение.

Выделяют следующие основные методики, описав которые, мы сможем обозначить преимущества, специфику применения, уровень включенности участников при использовании на тренинге каждой из них: «жужжащие группы», кейсы, ролевые игры, лекции, дискуссии.

«Жужжащие группы». Группу обучающихся делят на подгруппы и размещают так, чтобы участники могли без помех обсудить ситуацию, возможно, найти решение, а потом доложить о нем. Группе предлагается вопрос, связанный с темой тренинга. Но вместо того, чтобы дать группе подумать в полном составе, участников просят разделиться на подгруппы по 3-4 человека, каждая из которых должна образовать кружок.

После того как вопрос задан, подгруппам дается 5 или 10 минут на обсуждение для того, чтобы они пришли к определенному выводу. Каждая подгруппа выбирает одного человека, который выскажет общее решение. Особенно это полезно, когда курс только начался, и еще не все участники чувствуют себя свободно, выступая перед всей группой.

После завершения отведенного времени подгруппы снова объединяются. Представители каждой подгруппы излагают свое решение. Следует напомнить представителям, что они говорят не от себя лично, а от своей подгруппы, таким образом, с них снимается часть ответственности. Задания, которые даются подгруппам, сводятся к следующему: найти решение, решить проблему, сделать вывод, применить свои умения.

Метод кейсов. Существует три основных варианта применения метода кейсов: диагностика проблемы, диагностика одной или нескольких проблем и выработка участниками методов их разрешения, оценка участниками предпринятых действий по решению проблемы и их последствий (и проблема и ее решение сообщаются в инструкции).

В каждом из этих вариантов обучение происходит через изложение информации в виде проблемы или серии проблем. Эта информация может быть изложена в документальной форме (например, сообщение) или может представляться при помощи вербальных или визуальных средств. Как только

группа получает ряд данных для проверки, начинается процесс их анализа и дальнейшей детализации. В конце упражнения группе необходимо собраться, обсудить причины своих действий и обобщить полученный опыт.

Ролевая игра, используемая в тренингах – это моделирование ситуации, где участникам (менеджерам) предлагается исполнить роль какого-либо человека в знакомых для них обстоятельствах или ситуациях.

На практике большинство ролевых игр представляют собой одноактную сценку без заранее написанных реплик, где двое или более участников выступают в ролях различных людей. Например, клиент и менеджер.

Ролевые игры являются очень ценным методом обучения, так как они обеспечивают участникам личную вовлеченность и возможность обучаться активно.

Участники в комфортной обстановке разыгрывают ситуации из реальной жизни. А благодаря быстрой обратной связи от группы можно выяснить, какие модели поведения, слова и подходы наиболее эффективны. Ролевые игры служат своего рода зеркалом для участников и дают возможность увидеть себя такими, какими их видят окружающие. Это стимулирует людей анализировать свое собственное поведение, дает навыки понимания позиций и потребностей других людей. Кроме того, сразу же наглядно демонстрируется польза от изменения поведения и таким образом формируется мотивация к таким изменениям. Таким образом, преимущества ролевой игры заключаются в следующем:

- 1) ролевая игра дает возможность тренировать навыки эффективного поведения в безопасной обстановке;
- 2) является мотивирующей;
- 3) обеспечивает как менеджеру, так и наставнику быструю обратную связь.

Преимущества ролевых игр:

1. Приобретенный опыт сохраняется надолго.

«Обучение через действие» – один из самых эффективных способов обучения и приобретения опыта. Собственные переживания запоминаются ярко и сохраняются в течение долгого времени.

2. Удовольствие.

В большинстве случаев ролевая игра предлагает сравнительно безболезненный и приятный способ усвоения знаний и навыков.

3. Возникновение понимания того, как ведут себя другие люди. Ролевая игра позволяет участникам понять, как чувствуют себя люди, сталкиваясь с некоторыми ситуациями.

Это понимание может оказаться мощным инструментом обучения; оно может способствовать развитию умения оценивать предпосылки поведения других людей, чего трудно было бы достигнуть каким-либо иным образом.

Лекция. Лекция – это вербальное представление информации ведущим. Задача – донести свои знания до группы. Включение аудитории в обучение происходит только в виде слушания. Это означает, что лекция процесс по сути пассивный, практически не дающий группе возможности для взаимодействия. Залог успешной лекции – устойчивый контакт с аудиторией и компетентность в данной сфере.

Недостатки лекции как метода обучения при проведении тренингов:

1. Пассивность обучения.

Самое главное ограничение применения лекций – минимальное вовлечение аудитории в процесс работы с информацией. С этой проблемой можно справиться, устраивая после лекции сессию вопросов и ответов.

2. Отсутствие подкрепления.

Следствием отсутствия межличностного взаимодействия является затруднение в оценке того, что поняла и усвоила аудитория.

3. Требования к инструктору.

Лекция, по сравнению с остальными методами тренинга, предъявляет самые серьезные требования к личностным качествам инструктора. Именно эти качества определяют успешность данного метода.

Практически любой вопрос можно сделать темой лекции или беседы. Однако лекций следует избегать в случае, если группе требуется активная работа или если обучение осуществляется посредством обмена опытом.

Дискуссии. Дискуссии – это очень распространенная и эффективная методика по приобретению знаний, и она применяется в различных тренинговых ситуациях.

Обычно дискуссия планируется заранее. Но дискуссия может возникнуть и спонтанно, как реакция на какое-либо суждение ведущего или кого-то из участников.

Основная ценность дискуссии не только в том, что у участников есть возможность активно включиться в работу на занятии, высказать свои мнение или предложить какую-либо информацию, но также вовлечь в дискуссию тех членов группы, которые до этого были неактивными участниками.

Характерными чертами дискуссии является следующие:

1) В группе создается доверительная атмосфера, располагающая участников высказывать свои взгляды и идеи.

2) Обмен мнениями между участниками способствует тому, что они слушают и запоминают, в результате чего полнее и глубже начинает разбираться в вопросе.

3) Дискуссия делает учебный процесс более интересным и таким образом повышает желание учиться.

4) Если дискуссия не запланирована тренером, а возникла спонтанно, тренер все равно должен вести дискуссию с помощью всех доступных средств.

Запланированные или спонтанные дискуссии проводятся с определенными целями: поделиться знаниями о предмете; представить и выслушать новые идеи; дать участникам возможность сделать свои выводы и проверить их; принять решение; определить, принять и рекомендовать линию поведения и взаимоотношений; послужить перерывом между более формальными этапами занятия; способствовать развитию взаимоотношения в группе; побуждать членов группы (особенно самых тихих из них) высказывать

свое мнение; влиять на индивидуальные и коллективные отношения членов группы.

В.И. Шевлякова, А.А. Абросимова

г. Ирбит

Ассертивное поведение и его роль в педагогическом взаимодействии

Личностно ориентированное образование представляет собой интеграцию обучения, воспитания и развития. Оно направлено на активное освоение различных способов познавательной деятельности человека и связано с использованием крайне дифференцированных и индивидуализированных технологий, программ, методов, средств и форм обучения. В основе реализации вышеуказанных структурных компонентов данного образования лежит общение педагога с обучаемыми, поскольку именно через него происходит обмен духовными, интеллектуальными, эмоциональными, эстетическими и другими ценностями. В частности, В.П. Бояринцев в своей статье «Диалогичность общения как фактор личностно ориентированного образования» предполагает, что одним из системообразующих и смыслообразующих факторов личностно ориентированного образования выступает личностно ориентированное общение, в основе которого лежат интерактивные модели (формы) взаимодействия педагога и обучаемого. Э.Ф. Зеер в своей работе «Психология профессионального образования» отмечает, что «личностно ориентированное взаимодействие – это педагогическое общение субъектов образования (педагогов и обучаемых), которое создает наилучшие условия для развития учебно-профессиональной мотивации, придает обучению характер сотрудничества, обеспечивает достижение целей и задач образования, способствует развитию обучаемых и позволяет педагогу повышать свой профессионально-педагогический потенциал».

Актуализация личностного подхода в современном образовании предъявляет особые требования к личности педагога. В соответствии с одним