

право использования культурных и материальных, природных ресурсов общества и обязанность бережно относиться и сохранять их и т.д.).

2. Сформировать условия для правильного понимания взаимообусловленности понятий права – обязанности – ответственность.

3. Научить анализировать разного рода жизненные ситуации, находить варианты их разрешения, осваивать новые социальные роли.

4. Провести мониторинг уровня сформированности правовых знаний у учащихся и сделать выводы об эффективности внедрения и проведения цикла занятий.

Основные принципы построения занятий:

- доступность и оригинальность;
- системность, логичность и последовательность изложения.

Планируемый результат (в соответствии с требованиями нового образовательного стандарта):

- знать основные права и обязанности детей;
- доброжелательно относиться к окружающим, быть нетерпимым к любым видам насилия;
- соблюдать моральные нормы в отношении взрослых и сверстников в школе, дома, во внеучебных видах деятельности.

Занятия включают чтение отрывков из художественных произведений, психологические тренинги, ролевые игры, творческие работы, проблемные ситуации и нахождение путей их решения. Заключительные занятия – театрализованное представление.

Название «Друзья Маленького Великана» придумали ребята 3 класса на первом занятии, тема которого «Что такое право?». Герой взят из рассказа Э. Машковской «Маленький Великан».

Примеры тем занятий: «Право на жизнь», «Все люди разные, но права у них одинаковые», «Право на защиту», «Право на семью», «Добро и зло».

Возвращаясь к проблеме «соотнесения ребёнком права только со своей личностью» хочется отметить, что во время занятий много таких заданий и упражнений, когда дети и сами говорят, и от находящихся рядом постоянно слышат слова: «У меня и у моего соседа слева (справа, по парте и т. п.) есть право на жизнь (свободу, учебу, здоровье, семью и др.)». Этой же цели призвано достичь многократное повторение фразы, воплощающей идею недискриминации: «Все мы разные, но права у нас одинаковые». Тем более, что к особенностям человеческой памяти, как известно, относится способность перевода из кратковременной памяти в долговременную сведений, выдержавших не менее трех повторений.

Из страны детства все мы уходим в большую жизнь, насыщенную радостью и страданиями, минутами счастья и горя. Способность радоваться жизни и умение мужественно переносить трудности закладывается в раннем детстве.

Дети чутки и восприимчивы ко всему, что их окружает, а достичь им нужно очень многое. Чтобы стать добрыми к людям, надо научить их понимать других, проявлять сочувствие, честно признавать свои ошибки, быть трудолюбивыми, удивляться красоте окружающей природы, бережно относиться к ней. Конечно, трудно перечислить все нравственные качества человека будущего общества, но главное, что эти качества должны закладываться сегодня.

УДК 377.354:371.382

Назарова Л.И., Комендантова Ю.С.
ФГБОУ ВПО МГАУ имени В.П. Горячкина,
г. Москва

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ КОНТЕКСТНОГО ОБУЧЕНИЯ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРЕНИНГОВ

Аннотация. В статье рассмотрена роль тренингов в процессе корпоративного обучения, показаны возможности реализации технологии контекстного обучения при организации тренингов.

Ключевые слова: технология контекстного обучения, тренинг, корпоративное обучение.

Современная система профессионального образования призвана обеспечить подготовку высококвалифицированного специалиста, готового к постоянному профессиональному самосовершенствованию и саморазвитию, умеющего пользоваться имеющимся образовательным потенциалом и наращивать его. Выпускники вузов получают базовый багаж знаний, умений и навыков, который в

дальнейшем необходимо постоянно совершенствоваться в процессе профессиональной деятельности по специальности. Восполнить пробелы в формировании тех или иных профессиональных компетенций специалистов помогает дополнительное образование, тем самым повышая конкурентоспособность специалиста на рынке труда.

Поскольку в современном мире обновление знаний происходит стремительными темпами, для профессионального развития необходимо постоянно наращивать новые компетенции, тренировать навыки, получать информацию о новинках в профессиональной области. Одним из эффективных способов достижения этих целей являются *тренинги*, организуемые в рамках корпоративного обучения.

Наиболее востребованы в настоящее время различные тренинги по ведению деловых переговоров, эффективному руководству коллективом, организации продаж, управлению временем, деловому общению, командообразованию, этике написания деловых писем и т.д. С точки зрения работодателя, практическую ценность имеет лишь такая подготовка специалиста, которая может принести непосредственную пользу компании.

По сведениям Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru [1], большинство россиян (61 %) считает, что семинары и курсы повышения квалификации повышают профессиональный статус, 43 % убеждены, что дополнительное образование повышает профессиональную самооценку, 34 % - что тренинги положительно сказываются на зарплате.

Чтобы определить ключевые компетенции сотрудников, **HR-специалисты проводят специальные опросы, интервью, составляют анкеты.** Правильно выстроенная система обучения позволяет специалистам развиваться в соответствии с целями компании, что ценно как для сотрудника, так и для работодателя. Это может быть обучение силами внутренних специалистов, также возможно обращение к услугам внешних провайдеров, приглашение тренеров-фрилансеров. Важно, что подобная система позволяет постоянно координировать образовательный процесс, оценивать результаты и эффективность проведенных мероприятий. Существенной проблемой в данном случае может быть отсутствие у людей реальной мотивации, восприятие такого обучения как навязанного извне. И здесь очень важен профессионализм тренера, который должен организовать процесс так, чтобы сотрудники сами почувствовали необходимость обучения и захотели его пройти, не воспринимая это как простую формальность.

Мотивация учебной деятельности признается одним из решающих факторов, влияющих на качество подготовки специалистов как в системе профессионального образования, так и дополнительного образования. В случае корпоративного обучения важным преимуществом является то, что специалисты связывают то, чему их учат, с имеющимся у них профессиональным опытом, предпочитают конкретное абстрактному, ориентированы на прикладное значение получаемых знаний.

С помощью системы адекватных форм, методов, приемов обучения задается движение специалиста от собственно учебной деятельности к профессиональной вместе с трансформацией потребностей, мотивов, целей, предметных действий и поступков, средств, предмета и результатов обучения.

Целенаправленное освоение какой-либо профессиональной деятельности человеком невозможно вне контекста его жизненной ситуации, в которую включается не только он сам, но и внешние условия, другие люди, с которыми он находится в отношениях межличностного взаимодействия. Совокупность всех этих элементов и составляет контекст, придающий личностное значение и смысл данной ситуации. Моделирование в учебном процессе ситуаций профессиональной деятельности позволяет ввести содержание будущего труда в контекст реальных учебных и жизненных отношений, и, следовательно, способствует не только усвоению и творческому применению знаний, но и принятию их как средств профессионально и личностно значимой деятельности. В этом и заключается основная идея *технологии контекстного обучения*, разработанной А.А. Вербицким [2].

Основной единицей содержания контекстного обучения выступают не «порция информации» или задача, а проблемная ситуация и проблема во всей их предметной и социальной неоднозначности и противоречивости. Задание сюжетной канвы моделируемой профессиональной деятельности с помощью системы учебных проблем, проблемных ситуаций и задач позволяет превратить статичное содержание образования в динамично развертываемое.

Большой информационный поток создает такой настрой, при котором человеческий мозг сопротивляется, ставит массу барьеров к получению дополнительной информации. Обойти данные препятствия на подсознательном уровне можно, если обучать с помощью *игровых методов*. В психолого-педагогической литературе описаны различные методы активизации учебно-познавательной деятельности, которые побуждают к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения материалом, когда активны все участники процесса обучения: дискуссионные, игровые, рейтинговые, тренинговые методы.

Тренинговые методы в основном имеют коррекционно-развивающую и психотерапевтическую направленность, но могут использоваться и для оттачивания соответствующих умений и навыков, осознания причин неудач в жизни и деятельности, самопознания и самопринятия. Они могут включать в себя в качестве процедур и другие группы активных методов обучения. Они позволяют одновременно формировать необходимые знания, умения, навыки, формы и программы поведения, корректировать и развивать компоненты деятельности, свойства и характеристики личности участников, воздействовать на групповые процессы и явления. Таким образом, одним из наиболее эффективных способов перехода от квазипрофессиональной к учебно-профессиональной деятельности является тренинг, в процессе которого создаются условия трансформации усвоенных знаний в профессионально значимые умения.

Активность участников тренинговой группы носит особый характер, отличный от активности человека, слушающего лекцию или читающего книгу. В тренинге люди вовлекаются в специально разработанные действия. Это может быть проигрывание той или иной ситуации, выполнение упражнений или тренинговых процедур, наблюдение за поведением других по специальной схеме. В ходе тренинга участники группы обнаруживают, открывают для себя идеи и закономерности, уже известные в психологии, активизируют и максимально полно используют свои личностные ресурсы. Задача тренера заключается том, чтобы придумать, сконструировать и организовать те ситуации, подобрать и своевременно использовать такие процедуры, которые давали бы возможность членам группы осознать, апробировать и отточить новые способы поведения. В группе, таким образом, создается креативная среда, основными характеристиками которой являются поисковая направленность, неопределенность, незаданность поведения, принятие, безоценочность и взаимопомощь.

Опыт проведения (в 2011–2013 гг.) тренингов для тренеров в крупной российской компании ЗАО «Компания Транстелеком» показал, что процесс формирования мотивации будущих тренеров к осуществлению профессионально-педагогической деятельности проходит более успешно при условии активного погружения в будущую профессиональную деятельность.

В экспериментальную и контрольную группу были включены ведущие специалисты компании, которые готовились к будущей тренерской деятельности. Ранее они занимали смежные должности и не имели опыта работы тренером.

В контрольной группе обучение проходило в рамках изучения теоретической основы проекта. По данной программе не был предусмотрен тренинг, направленный на развитие тренерских качеств. Контрольная группа проходила обучение в аутсорсинговом контактном центре г. Ростов-на-Дону в 2012 году под руководством тренера Компании ЗАО «Транстелеком».

В экспериментальной группе обучение проводилось в два этапа: первый этап – изучение теоретической основы проекта «Потенциальные клиенты. Технология продаж», второй этап – организация дополнительного обучения в формате тренинга. Тренинг, проводимый во второй группе, был направлен на отработку полученных знаний в условиях предстоящей тренерской деятельности. Главной задачей тренинга была коррекция стиля воздействия тренера на обучающихся, который напрямую зависит от условий обучения и личностных качеств обучающегося.

Экспериментальная группа проходила обучение в аутсорсинговом контактном центре г. Днепропетровск в 2013 году под руководством тренера Компании ЗАО «Транстелеком» Ю.С. Комендантовой. В начале эксперимента положительное мотивационно-ценностное отношение у большинства будущих тренеров не было сформировано. Они не связывали будущую тренерскую деятельность с развитием личностных качеств по данному направлению, а рассматривали данную позицию как временную, что могло негативно сказаться на качестве обучения персонала.

В результате тренинговой работы участники экспериментальной группы выработали внутреннюю активность, направленную на приобретение профессиональных компетенций в предстоящей педагогической деятельности и самореализации личностного потенциала. Созданная и реализованная на практике программа тренинга способствует эффективному повышению мотивации как фактора развития профессиональных компетенций.

Увеличилось число сотрудников, которые желают развиваться в профессии организатора тренингов (с 20 % на входном контроле до 50 % на выходном), возросло число желающих самостоятельно заниматься во вне рабочее время (с 53 до 76 %).

Таким образом, разработанный на основе технологии контекстного обучения тренинг по развитию тренерских качеств помогает привести качество работы сотрудников в соответствие с корпоративными стандартами, адаптировать их деятельность к изменившимся требованиям при внедрении новых технологий и сформировать мотивацию к будущей тренерской деятельности.

Список литературы

1. Новости Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.superjob.ru/research/?search=61%25>

2. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход [Текст] / А. А. Вербицкий. — М. : Высшая школа, 1991. — 206 с.
3. Вербицкий А.А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции : монография [Текст] / А.А. Вербицкий, О. Г. Ларионова. — М. : Логос, 2009. — 336 с.

УДК 37.014:37.017

Огоновская И.С.,
СУНЦ УрФУ,
г. Екатеринбург

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ КОНТЕКСТ ФГОС: К ПРОБЛЕМЕ УСЛОВИЙ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ ВОСПИТАНИЯ

Аннотация: В статье рассмотрены некоторые проблемы реализации федеральных государственных образовательных стандартов, сделан вывод о невозможности в создавшихся условиях в полной мере решить поставленные задачи, связанные с воспитанием высоконравственного, ответственного, креативно и критически мыслящего, компетентного гражданина-патриота, осознающего значимость базовых национальных ценностей.

Ключевые слова: базовые национальные ценности, образование, Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России, федеральный государственный образовательный стандарт, учебная программа.

Рубеж первого и второго десятилетий XXI в. ознаменовался для системы образования России появлением федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) для начального, основного и общего (среднего) образования [7; 8; 9], а вслед за ними — и нового закона «Об образовании в Российской Федерации» (2012). В последнем документе дано определение образования как целенаправленного процесса воспитания и обучения, являющегося общественно-значимым благом и осуществляемым в интересах человека, семьи, общества и государства, а также как совокупности приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определённого объёма и сложности. Целью образования провозглашено интеллектуальное, духовно-нравственное, творческое, физическое и (или) профессиональное развитие человека, удовлетворение его образовательных потребностей и интересов [10, с. 4].

Методологической основой разработки и реализации ФГОС провозглашена Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России (2009) [2]. Её авторы, известные российские учёные, предлагают в виде современного воспитательного идеала высоко-нравственного, творческого, компетентного гражданина, принимающего судьбу Отечества как свою личную, осознающего ответственность за настоящее и будущее страны, укорененного в духовных и культурных традициях многонационального народа РФ. Эти же авторы вводят понятие «базовые национальные ценности», под которыми подразумеваются «основные моральные ценности, приоритетные нравственные установки, существующие в культурных, семейных, социально-исторических, религиозных традициях многонационального народа Российской Федерации, передаваемые от поколения к поколению и обеспечивающие успешное развитие страны в современных условиях» [2, с. 11, 18-19]. В качестве основных базовых ценностей содержания духовно-нравственного развития, воспитания и социализации личности учёными предложены: патриотизм, социальная солидарность, гражданственность, семья, труд и творчество, наука, традиционные российские религии, искусство и литература, природа, человечество. По мнению авторов Концепции, именно эти ценности должны лежать в основе уклада школьной жизни (урочной, внеурочной и внешкольной); прививаться учащимся путём согласованных усилий всех социальных субъектов - участников воспитания (семьи, общественных организаций, включая детско-юношеские движения и организации, учреждений дополнительного образования, культуры и спорта, СМИ, традиционных российских религиозных объединений); способствовать укреплению единства российского образовательного пространства, придать ему открытость, диалогичность, культурный и социальный динамизм [2, с.18-19].

Разработчики учебно-методических комплектов, более подробно рассматривают проблемы воспитания в современной школе и выделяют четыре ступени духовно-нравственного развития личности. *Первая ступень* — семья, ценности которой ребёнок осваивает в первые годы жизни и проецирует в дальнейшем на отношения в обществе. *Вторая ступень* — ближний социум и при-