

РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ В ПОВЫШЕНИИ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТОСТИ ПЕДАГОГА

Иванова Т.Л.

*Набережночелнинский филиал Нижегородского государственного лингвистического
университета им. Н.А.Добролюбова*

г. Набережные Челны, Россия

В работах А.Н.Леонтьева и С.Л.Рубинштейна [2, 4] показано, что развитие сознания и личности человека осуществляется в процессе его реальной деятельности. В связи с этим в последнее время особенно актуальной является особая форма работы с педагогическими кадрами, осуществляемая посредством активных методов. Безусловно, очень важно, чтобы специалист владел не только профессиональными знаниями и умениями, но и обладал профессионально значимыми качествами, одним из которых является коммуникативная компетентность.

Так Т.М. Трегубова, указывает, что в настоящее время активно внедряются в практику повышения профессиональной компетентности специалистов личностно – ориентированные, профессионально – ориентированные, модульные, интенсивные, информационные и др. технологии. А также обращает внимание на то, что «введение в «реальный мир» является одним из способов интерактивно обучения». [5; с. 41-43].

Л.А.Волович, Г.В.Мухаметзянова, В.Ш.Масленникова [5], акцентируют особое внимание на совершенствовании профессиональной коммуникации, формах обучения социальному взаимодействию. Для этого рекомендуют использовать: ролевые игры, социодраму, тренинги и таким образом, через освоение образцов социального поведения повышать педагогическую грамотность

Таким образом, использование групповых, активных форм и методов в работе с педагогами по формированию профессиональной компетентности позволяет спроектировать модель своего поведения и сравнить ее с опытом других участников взаимодействия.

Одним из преимуществ данного вида работы является то, что у педагога есть возможность самому спроектировать определенный способ (стиль) собственного поведения и обращения с учащимися, и, таким образом, самостоятельно определить его эффективность и целесообразность.

Использование тренинговых программ в работе с педагогами мы посчитали наиболее целесообразным, так как, по мнению С.И.Макшанова, тренинг является «многофункциональным методом преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью профессионального и личностного бытия человека, способом перепрограммирования имеющейся у человека модели управления своим поведением и деятельностью» [3].

Использование в работе с педагогом интерактивных форм и методов позволит обеспечить приобретение специалистом профессионально важных качеств, умений, а их перевод на уровень развития навыков, будет стимулировать развитие способностей личности.

Мы определили цели, задачи программы, продумали этапы, её содержание. Эффективность данной работы представлена результатами мониторинга.

Цель программы: способствовать установлению и развитию отношений партнерства и сотрудничества взрослого с ребенком, расширению диапазона коммуникативных возможностей педагога, активизации его личностного потенциала, повышению профессионального самосознания.

Структурно программа состоит из четырех разделов:

- анализ профессиональных задач (деловая игра);
- обучение навыкам саморегуляции (психологический практикум, игры);
- овладение навыками эффективного взаимодействия с ребенком через систему специально организованных занятий (тренинги);
- мониторинг эффективности проведенной работы (диагностика и анализ результатов работы).

В качестве теоретической основы для описания результатов тренинга мы использовали трехмерную модель N.G. Havelock & M.C.Havelock [6], согласно которой для описания эффективности тренинга используются уровни:

- исходной цели - получение нового, усиление, распространение или уменьшение существующего;
- объекта изменений - эмоционально-аффективная сфера, перцептивные способности, поведенческие изменения;
- сферы изменений - способность влиять на других, продолжать обучение, готовность самоизменяться и самосовершенствоваться.

Д. Киркпатрик предложил четыре критерия измерения эффективности профессионального тренинга:

1. Реакции – измерение впечатлений участников тренинга.
2. Научение – измерение объема освоенного материала.
3. Поведение – насколько результаты тренинга воплощаются в профессиональной деятельности.
4. Результативность – измерение результатов тренинга, отражающихся в улучшении количественных и качественных характеристиках труда.

Мы предполагали, что использование в работе с педагогами активных форм взаимодействия повлечет за собой позитивные изменения не только в профессиональном, но и личностном плане. Перед началом и после окончания работы по программе мы изучили

ожидания от запланированной нами работы. Опросы, проводимые среди педагогов, позволил определить эффекты от участия в тренинговых программах. Полученные результаты представлены на рисунке 1.

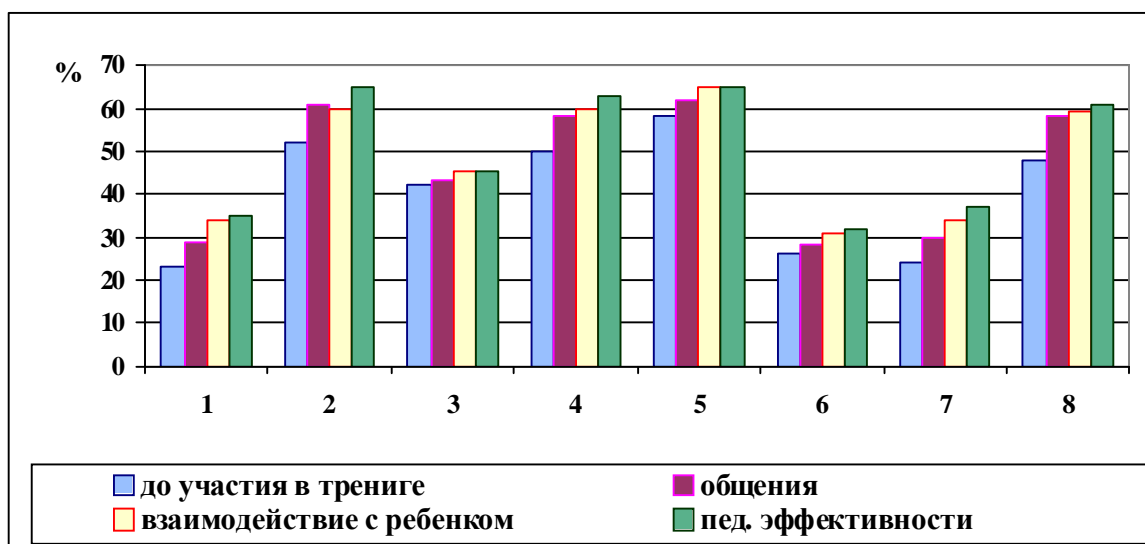


Рис.18. Параметры оценивания критериев изменений педагогов до и после участия в тренинговых программах

Условные обозначения: по горизонтали на графике обозначены параметры оценивания: 1-профессиональные навыки и умения, 2-представления о себе, 3-система ценностей, 4-уровень рефлексии, 5-эффективность профессиональной деятельности, 6-состояние здоровья, 7-самочувствие, 8-личностная успешность. По вертикали – степень выраженности данного параметра до и после включения в работу в процентах.

В целом, как видно по результатам, представленным на рисунке 1, мы наблюдаем изменения по исследуемым параметрам. Педагоги отмечают, что наиболее всего произошли изменения, связанные с профессиональными умениями и навыками, изменилось их представление о себе, повысился уровень рефлексии, самочувствие, стали более успешными в личностной сфере. Таким образом, полученные результаты позволяют нам говорить о положительной динамике данного вида работы.

1. В процессе тренинга создаются условия для преднамеренных изменений личностных характеристик педагога, связанных со стилем его общения.

2. Применение интерактивных форм и методов работы целесообразно в рамках психологического сопровождения профессиональной деятельности, помогает педагогу ориентироваться в системе поставленных перед ним задач, соответствовать целям и задачам учебного заведения, способствует развитию профессиональной компетентности.

3. Эффективность тренинговой программы может быть измерена с помощью совокупности объективных и субъективных критериев, количественных и качественных характеристик профессионально значимых личностных свойств. Изучение данного феномена производится в соответствии с поставленными целями и задачами тренинга.

Литература

1. Гиппенрейтер Ю.Б. Общаться с ребенком. Как? М., «МАСС МЕДИА», 1995.- 240с.
2. Леонтьев.А.Н. Избранные психологические произведения: В 2-х т. /Под ред. В.В.Давыдова и др.-М.: Педагогика, 1983.- т.1-391с., т.2- 317с.
3. Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: Монография. - СПб.: «Образование», 1997.-238с.
4. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. - М: Педагогика, 1973.-423с.
5. Формирование компетентного специалиста в условиях научно-образовательного комплекса колледж-Вуз – НИИ: Материалы научно-практической конференции Казанского социально-юридического института /Под общ. Ред. Г.В.Мухаметзяновой, Г.И.Ибрагимова. - Казань: ИСПО РАО, 2003.- 224с.
6. Havelock N.G., Havelock M.C. Training for change agents. Institute for Social Research, University of Michigan, Ann, Arber, 1973.