

Актуальность проблемы формирования компетенции профессионального саморазвития у социальных работников на социально-педагогическом уровне обусловлена противоречиями между возросшими социальными требованиями к уровню подготовки будущего специалиста социальной работы, способного эффективно работать в быстро развивающемся и меняющемся пространстве, и отсутствием целостной системы ее обеспечения в образовательном процессе вуза. В своих предыдущих работах нами было дано определение компетенции профессионального саморазвития, на основе анализа трудов ученых по данной тематике исследования (В.А. Адольф, С.В. Бабина Н.Ш. Валеева, А.К. Маркова, Г.Б. Хасанова и др.), а также были выделены ее структурные компоненты (мотивационный, когнитивный, рефлексивно-регулятивный) [1,2]. Актуальность исследования на научно-методическом уровне вызвана потребностью в устранении несоответствия между необходимостью формирования компетенции профессионального саморазвития будущего специалиста через комплекс тренинговых упражнений и недостаточным использованием педагогического тренинга в образовательной практике. В педагогических исследованиях не уделяется достаточного внимания проблеме формирования компетенции профессионального саморазвития через комплекс тренинговых упражнений. тренинговые упражнения, в нашем понимании, это способы развития личностных качеств, помощь усвоить, пережить новый опыт, изменение первоначальной позиции обучающегося и наличие постоянной обратной связи на протяжении всего тренинга. В педагогике тренинг рассматривается достаточно разночтимо. Анализ педагогико-психологических исследований показал, что существует несколько подходов, характеризующих сущность тренинга и возможность его применения в процессе обучения. Наиболее общее и в то же время точное, определение социально-психологического тренинга дано Ю.Н. Емельяновым «тренинг - группа активных методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности» [3]. Другой классик в области психологического тренинга Л.А. Петровская характеризует тренинг как средство, посредством которого возможно направленное воздействие на развитие социальных установок, знаний, умений и опыта в области межличностного общения [9]. Е.В. Коротаева, исследуя процессы взаимодействия, в тематическом тезаурусе тренинг определяет как специальный тренировочный режим; как процесс получения навыков и умений в какой-либо области [5]. С.И. Макшанов отмечает, что тренинг есть многофункциональный метод, позволяющий преднамеренно изменить феномены человека или группы с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека [4]. С психолого-педагогической точки зрения тренинг - это система специально созданных условий, при которых происходит субъективация объектов обучения, т.е. объекты обучения овладевают соответствующими формами развития деятельности и переходят на уровень саморазвития. С

педагогической точки зрения тренинг - это система взаимосвязанных способов педагогического воздействия на студентов в целях выработки у них устойчивых умений, навыков определенных видов деятельности [5]. Педагогический тренинг имеет особенность, способствующую интенсификации обучения, создающую предпосылки для соревновательности, саморазвития, взаимообучения студентов. К проблеме тренинга обращались еще в 30-е годы двадцатого столетия. Так, К. Левин пришел к выводу, что большинство эффективных изменений в установках личности происходит в групповом контексте и утверждал, что для того, чтобы выявить и изменить свои неадаптивные установки и выработать новые формы поведения, люди должны учиться видеть себя такими, какими их видят другие [5]. Исходя из приведенного выше анализа термина «тренинг», мы склонны интерпретировать педагогический тренинг, вслед за Ю.Н. Емельяновым, как совокупность активных методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности, то есть компетенцией, в нашем случае, компетенцией профессионального саморазвития. Акцентирование внимания на проблеме формирования компетенции профессионального саморазвития вызвано тем, что специалист социальной работы должен быть высококвалифицированным, способным саморазвиваться в своей профессиональной деятельности. В решении данной проблемы роль тренинга заключается в том, что он позволит будущему специалисту иметь практику профессионального саморазвития. Проблема обучения посредством тренинга привлекает внимание в настоящее время не только на методологическом уровне, но и при решении конкретных вопросов психолого-педагогического взаимодействия. Прибегая к анализу тренинга, мы хотели бы подчеркнуть, что он не является единственной существующей, преобладающей формой в развитии, формировании компетенций и профессиональных качеств будущих специалистов. Мы рассматриваем его как один из способов активизации процесса формирования компетенции профессионального саморазвития. Целесообразность применения методов социально-психологического тренинга (СПТ) в значительной степени подтверждается данными психологических исследований, согласно которым у человека остается в памяти приблизительно 10% из того, что он слышит, 50% из того, что он видит, 90% из того, что он делает [5]. На сегодняшний день тренинг, как метод обучения признан наиболее эффективным и по усвояемости материала, и по той внутренней работе, которая ведется каждым участником тренинга и группой в целом. В процессе тренинга открываются новые возможности личности, расширяется жизненный опыт, вырабатываются наиболее эффективные стратегии поведения. Тренинг, являясь интерактивным методом обучения, позволяет участникам вместе с получением информации, уточнять неясные моменты, задавать вопросы, и закреплять полученные знания на практике. Как известно, основой тренинга является приобретение

собственного опыта участниками [9]. С точки зрения содержания круг задач, решаемых средствами СПТ, широк и разнообразен, и, следовательно, разнообразны и сами формы тренинга. Все множество этих форм можно разделить на два больших класса: а) ориентированные на развитие специальных умений (умение вести дискуссию, диалог) и б) нацеленное на углубление опыта анализа ситуаций общения (повышение адекватности анализа себя, партнера по общению, групповой ситуации в целом) [9]. Учебное взаимодействие по типу имитации порождает и соответствующую форму усвоения опыта - репродуктивную, которая характерна для всех этапов обучения - от начального до конечного [9]. В этом контексте социально-психологический тренинг, педагогический тренинг являются связующим звеном, которое позволяет подвести будущего специалиста социальной работы к осмыслению, с одной стороны - помех и затруднений, связанных с процессом профессионального саморазвития, с другой - к уяснению условий и факторов, благоприятствующих и оптимизирующих процесс профессионального саморазвития [5]. Большое преимущество тренинговой формы проведения занятий - это высокая эффективность использования времени для самораскрытия, самоанализа и саморазвития личности. Л.А. Петровская говорит, что в процессе тренинга специалист получает не просто дополнительную информацию, речь идет об эффекте в виде своеобразного интеллектуально-эмоционального сплава, кристаллизованного в пережитом опыте [9], так как, анализу подвергаются ситуации, которые складываются в данной группе в ходе ее развития, и субъектами этих ситуаций являются сами участники группы. Следовательно, сведения о трудностях, помехах процесса саморазвития оказываются не просто предпосылкой извне, но пропускаются сквозь призму личного опыта затруднений, отрефлектированного в контексте группового анализа [5]. Как показывает опыт повседневного, в частности педагогического общения, обычно недостаточно просто указать человеку на его ошибочные суждения, его неадекватность. Необходимо подвести человека к тому, чтобы он констатировал это сам для себя [9]. Как отмечал В.А. Сухомлинский, подлинное воспитание "совершается тогда, когда есть самовоспитание". В настоящее время тренингу придают большое значение в подготовке специалистов различного профиля: менеджеров, врачей, юристов, учителей, социальных работников, работников различных сфер обслуживания. Тренинг применяется с целью коррекции поведения, улучшения отношений между коллегами, членами различных групп, коррекции дезадаптации и т.д. [9]. В зависимости от этого тренинг приобретает специфические формы: ролевое обучение, тренинг сензитивности, групповой анализ оценок и самооценок, невербальные методики и другие его формы. Тренинг в подготовке социальных работников занимает сегодня активную позицию в образовательном процессе и в ходе анализа исследований (Н.Н. Богомолов, Ю.Н. Емельянов, Ю.М. Кузьмина, Р.В.Куприянов, Н.И. Юртаева и др.)

[6,7,10], было замечено, что часто среди его форм выделяются следующие: Ролевой тренинг - символическая деятельность, решающая конкретные прикладные личностные или групповые задачи тренинга, моделирующая и преобразующая реальность, отличающаяся высокой степенью спонтанности и свободы, но протекающая в рамках четко заданных инструкций, правил, времени и под руководством педагога - тренера. Перцептивно-ориентированный тренинг направлен на выработку умения воспринимать себя и других, повышает чувствительность и интерес к другому человеку. Здесь участники учатся уточнять представления о себе через оценку других, сопереживать, соучаствовать, принимать друг друга такими, какие они есть. Тренинг сензитивности - участники самостоятельно организуют свои отношения при опоре на обратную связь к улучшению понимания себя и других, без апелляции к прошлому, нередко путем проб и ошибок [5]. Ситуационный тренинг направлен на формирование конкретных социальных умений в ходе проигрывания конкретных эпизодов до тех пор, пока умения не будут выполнены удовлетворительно [5]. Рассмотрев основные формы тренинга, отметим, что у него есть свои методы обучения. Все методы тренинга характеризуются: во-первых - ориентацией на широкое использование эффекта группового взаимодействия; во-вторых - реализацией принципа активности обучающегося через включение в обучение элемента исследования; в-третьих - методы тренинга своеобразный вариант обучения на паттернах. Все методы тренинга можно классифицировать на две пересекающиеся группы: метод ролевых игр, групповые дискуссии. Групповые дискуссии или групповое обсуждение используется в основном в форме анализа конкретных ситуаций и группового самоанализа. Цель данной формы дискуссии: поставить участника перед ситуацией определенных психологических отношений, побудить испробовать вероятные и допустимые в предложенной конкретной ситуации решения и выбрать наиболее целесообразную форму поведения. Н.А. Селиванов отмечает, что данный метод позволяет извлекать из анализа определенных ситуаций конкретные решения и общие подходы к решению проблем, и тем самым выработать готовность к психологически верным действиям в подобных обстоятельствах. Достоинства данного метода - это создание благоприятных условий для активизации творческих возможностей, проявление инициативы, свобода действий, повышение мотивации обучения, что в свою очередь положительно влияет на формирование компетенции профессионального саморазвития, в частности на мотивационный и рефлексивно-регулятивный компоненты. Относительно игровых методов тренинга можно сказать, что получил распространение метод ролевых игр. Ролевая игра моделирует жизненные ситуации, закрепляет свойства, качества, состояния, способности, умения, необходимые личности для реализации социальных, творческих, профессиональных функций. Во время игры возникает новообразование -

состояние личностного переживания игровых впечатлений, остающихся в опыте личности, которое способно возникать в сходных ситуациях. В связи с этим, большая ответственность ложится на педагога-тренера, так как ему необходимо помочь каждому участнику сформировать положительный опыт, адекватное поведение в решении той или иной проблемной ситуации. В ролевых играх студенты получают возможность развивать профессиональную наблюдательность, посмотреть на ситуацию глазами партнера, учиться узнавать намерения других людей по манере поведения, высказывать личную точку зрения на то, каким образом надо решать проблемную ситуацию, соотнести продемонстрированное в игре поведение с собственным поведением, что непосредственно формирует когнитивный, рефлексивно-регулятивный компоненты компетенции профессионального саморазвития. Таким образом, обе группы тренинговых методов позволяют сформировать компетенцию профессионального саморазвития, что, несомненно, является положительным фактом для нашего исследования. Исходя из приведенного выше анализа сущностной характеристики тренинга, мы получили возможность выделить его функции: 1. Формирование умений и навыков определенного вида деятельности. 2. Диагностика, коррекция (при необходимости) умений, навыков. 3. Оптимизация процесса формирования профессиональных качеств у будущих специалистов. 4. Реализация личностного подхода и создание ситуации успеха для каждого участника тренингового занятия. 5. Организация деятельности будущих специалистов по профессиональному самовоспитанию, самоактуализации, самообразованию, саморазвитию. 6. Реализация способности адекватного познания себя и других людей. Рассмотрев сущность тренинга, его функции, формы, методы, определим основные этапы создания тренингового упражнения и игры, как составных единиц тренинга: 1 этап. Определение целевой аудитории (статус, возраст, профессиональные умения, знания, особенности и др.). 2 этап. Формулировка цели упражнения, игры - ради чего вы планируете его/ее провести и чего достичь в результате. 3 этап. Подготовка инструкции к упражнению, игре, отвечая на вопрос: «Что необходимо делать участникам, чтобы цель игры, упражнения оказалась достигнута?», затем прописать инструкцию детально. 4 этап. Мысленно проиграть полностью все упражнение, игру и прописать методические особенности его или ее проведения (особенности организации тренингового пространства, продолжительность, акценты ведущего, его/ее место в тренинге, время проведения, необходимые материалы - инструментарий, оформление и прочее). 5 этап. Выявить возможности упражнения, игры, его/ее потенциал, и на их основе продумать вопросы для обсуждения, содержательного анализа после игры, упражнения [8]. Таким образом, опираясь на изложенный материал, в качестве выводов отметим, что тренинг дает возможность преподавателю-тренеру создавать оптимальные психолого-педагогические условия для всестороннего развития студента, и

позволяет подвести участника к осмыслению затруднений, помех - с одной стороны, а с другой, - к уяснению условий, факторов, благоприятствующих и оптимизирующих процесс профессионального саморазвития. Тренинг дает возможность участникам увидеть себя со стороны и благодаря обратной связи, человек, на основе взаимодействия с другими людьми, может корректировать свое последующее поведение, организацию процесса работы заменяя использованные способы воздействия новыми, которые кажутся более эффективными [5]. Следовательно, практика тренинга несет участнику сведения о том, каков он глазами другого и помогает скорректировать себя в глазах собственных, что является особенностью тренинга. Побуждая участников действовать в разнообразных создаваемых ситуациях, тренинг полнее раскрывает участников друг другу, обеспечивает дополнительными сведениями о себе и других, позволяет входить в позицию другого человека, раскрывает потенциал участников. Приведенные положения позволяют заключить, что в процессе тренинговых занятий создаются благоприятные условия для формирования компетенции профессионального саморазвития.