



С.И. Маслаков

Формирование ценностных ориентаций молодых преподавателей в начале трудовой деятельности



Отбор системы методов, реализованных в предложенной тренинговой программе, осуществлялся на основе многолетнего опыта работников центра практической психологии «Саммит» г. Старый Оскол. В процессе работы были выделены конкретные приемы, имеющие наиболее эффективное воздействие на процесс формирования ценностных ориентаций личности. Целесообразность выбора комплекса упражнений для каждого конкретного дня обусловлена особенностями групповой динамики и задачами, решаемыми на каждом этапе.

Тренинговые группы составили молодые преподаватели (всего 48 человек), работающие в системе высшего образования первый год и только получающие начальный опыт педагогической деятельности.

Тренинг направлен на дополнительное (за основное мы принимаем саму педагогическую деятельность) воздействие на личность преподавателя с целью формирования его профессиональных ценностных ориентаций, что является дополнительной помощью в сложном процессе освоения педагогической деятельности. Общие принципы построения тренинга и предлагаемые приемы работы применимы для работы с педагогами, начинающими свою трудовую деятельность в системе среднего (как профессионального, так и общего) образования.

Программа профессионального тренинга состоит из двух взаимосвязанных этапов: теоретического и практического. Их реализация была распределена по семи тренинговым дням (один тренинговый день длился с 9:00 до 16:00 с часовым перерывом на обед). Общее количество рабочего времени составило 42 часа.

Теоретическую основу тренинга составили следующие положения.

1. В отечественной и зарубежной литературе накоплен значительный теоретический и практический материал, посвященный анализу сущности ценностных ориентаций как социально-психологического явления.

2. На наш взгляд, оптимальным уровнем развития ценностных ориентаций, к которому необходимо стремиться молодому преподавателю, обладают педагоги-мастера. Отметим те основные ценности, которые характеризуют их как высококлассных специалистов. С одной стороны, это направленность на реализацию педагогической деятельности, стремление к постоянному профессиональному росту, расширение своего кругозора и знаний, образованность, интерес и положительное отношение к учащимся и коллегам. С другой — направленность на реализацию

Маслаков Сергей Игоревич — преподаватель психологии Старооскольского филиала Воронежского экономико-правового института.



цию высших гуманистических (общечеловеческих) ценностей.

3. Педагогическая деятельность в системе высшей школы накладывает на преподавателя ряд дополнительных требований, связанных с тем, что он постоянно взаимодействует с молодыми людьми, имеющими собственные взгляды, убеждения, предпочтения и т. д. Поэтому в большей степени, чем обычные педагоги, молодой преподаватель высшей школы должен быть заинтересован в постоянном личностном росте и формировании соответствующих выполняемой педагогической деятельности ценностей.

Для успешной реализации тренинга необходимо соблюдение всех правил и требований к групповой работе [2, 3, 5, 6].

День первый

Цель: знакомство участников, снижение их эмоционального напряжения, создание атмосферы безопасности как основы для дальнейшей тренинговой работы, первичное определение уровня информированности участников о понятии ценностей, знакомство со схемой анализа профессий, переход к анализу личностных и педагогических ценностей.

Используемые упражнения

1. «Знакомство» (20 минут)

Из удобных мягких стульев составлен круг, где размещаются все участники и тренер. Он объясняет правила знакомства, затем первым представляется, называет несколько фактов своей биографии. Не следует сообщать о своих увлечениях, склонностях, потому что в этот момент происходит важная внутренняя работа участников по вхождению в группу, а определенные различия в интересах и увлечениях могут сразу осложнить отношения между участниками или, наоборот, создать микрогруппы по интересам, что нежелательно на первоначальных этапах работы.

После собственного представления, тренер предлагает сделать тоже самое своему соседу справа, и так далее по кругу, причем каждый из участников должен сначала повторить имена двух людей, которые представлялись перед ним, а уж потом говорить о себе.

В конце этапа знакомства тренер предлагает участникам называть друг друга и самого себя по имени и на «ты», или по имени и на «Вы». Первый способ хорош, когда группа спокойная, робкая, тихая. Это создает условия для раскрепощения участников. Второй способ предпочтительнее, когда в группе много эмоциональных, импульсивных участников, поскольку им задаются определенные рамки для нормального общения.

Обсудив вопрос о форме обращения, ведущий рассказывает о задачах и правилах работы группы, организуя диалог, чтобы убедиться в том, что его правильно понимают.

Ведущий: «У нас впереди семь тренинговых занятий, участие в которых может помочь каждому:

- достичь профессионального мастерства педагога высшей школы;
- выработать дополнительные умения и навыки педагогической деятельности;
- узнать свои сильные и слабые стороны и научиться использовать в своей профессиональной деятельности как первые, так и вторые;
- в конечном итоге, влиять на собственную жизнь, развиваться и расти как личность.

Для того чтобы наши занятия протекали наиболее эффективно, чтобы каждый извлекал из них как можно больше пользы для себя, я введу несколько правил поведения и работы в нашей группе:

- правило активности и ответственности каждого за результаты работы в группе: чем активнее будет каждый участник группы, чем больше он внесет в работу группы, тем больше получит пользы вся группа и он сам;
- правило постоянного участия в работе: для каждого члена группы участие в работе обязательно;
- правило закрытости группы: то, что происходит в группе, не обсуждается за ее пределами;
- правило откровенности и искренности: члены группы должны попытаться быть здесь самими собой, говорить то, что думают и чувствуют;
- «Я-высказывания»: говорить только о себе и от своего лица («Я думаю», «Я чувствую» и т. п.);

Обсуждение и принятие правил поведения имеет очень большое значение. Необходимо получить согласие каждого участника следовать этим правилам.

2. «Имена» (10 минут)

Ведущий: «Запомнили имена друг друга? Не все? Тогда сейчас мы поиграем в игру, которая поможет нам запомнить имена лучше. Тот, кто поймает мяч, называет свое имя. А затем, бросая мяч другому человеку, называет имя этого человека. Если кто-то забыл имя участника группы, то можно попросить его напомнить.

Упражнение способствует лучшему запоминанию имен участников группы.

3. «Мозговой штурм» (30 минут)

Упражнение направлено на определение уровня информированности участников о понятии «ценность» и примерах основных человеческих ценностей.

Ученическая доска делится на три части. В первой части написаны термины, во второй, временно закрытой, даны их определения из словаря психологических терминов, в третью часть доски записываются ответы участников на вопросы.

Тренер организует дискуссию, в которой должны быть затронуты такие понятия, как: «человеческие ценности», «идеалы», «добро», «зло», «мировоззрение», «направленность личности», «ценностные ори-



ентации». В чем характеристика профессиональных ценностей вообще и педагогических ценностей конкретно? Что отличает преподавателя высшей школы? Как еще можно разделить различные виды ценностей? Какие ценности на сегодняшний день наиболее значимы для людей, разделяют ли их участники тренинга? Как изначально зарождались и развивались ценности?

Определения, принятые участниками тренинга, сравниваются с имеющимися на закрытой части доски. Выясняется, какими критериями пользовались участники и создатели словаря для характеристики того или иного понятия.

4. «Молекулы» (10 минут)

Участники группы (атомы) беспорядочно движутся. По сигналу ведущего они объединяются в молекулы, состоящие из нескольких атомов (от двух до пяти). Это происходит в течение 10 секунд, пока звенит колокольчик ведущего. Атомы, не вошедшие в состав молекул, выбывают. Ведущий должен каждый раз называть такое количество атомов, входящих в молекулу, чтобы один участник оставался лишним.

Упражнение способствует раскрепощению участников, сближению, установлению контактов друг с другом.

5. «Вопрос—ответ» (30 минут)

Тренеру вместе с группой предлагается составить десять вопросов, которые помогли бы участникам лучше узнать друг друга. В дальнейшем количество вопросов сокращается до пяти—шести. Вопросы могут быть такими: «Какая из прочитанных книг понравилась тебе больше всего?», «Какие три фильма из тех, что ты посмотрел в прошлом году, ты мог бы назвать лучшими?», «Что ты делаешь для своего дальнейшего образования?», «Как ты борешься со стрессом?» и др.

Каждый игрок получает бумагу и карандаш и письменно отвечает на вопросы, которые выбрала вся группа.

Далее идет обсуждение. Участники зачитывают свои ответы, отвечают на возможные вопросы, рассказывают о себе. Упражнение направлено на дальнейшее знакомство участников друг с другом.

6. «Ранжирование ценностей» (1 час 45 минут)

Ведущий: «В 1974 году было опубликовано исследование системы ценностей молодых американцев в 70-е годы. В нашем упражнении мы рассмотрим, чего ждут современные молодые специалисты от своей работы. Для начала расположите представленные утверждения в соответствии с вашими приоритетами:

- 1) видеть результаты своего труда;
- 2) возможность позже зарабатывать больше денег;
- 3) возможность не слишком утруждать себя;
- 4) возможность проявить умственные способности;
- 5) интересная работа;

- 6) от меня не ждут, что буду делать то, за что не платят;
- 7) участие в перспективном деле (области);
- 8) хорошая оплата;
- 9) не требует тяжелой физической работы;
- 10) возможность обучаться ремеслу, развивать свои способности;
- 11) признание хорошо исполненного дела;
- 12) общественно полезная работа;
- 13) участие в решениях, касающихся производства;
- 14) хорошее пенсионное обеспечение;
- 15) не стать винтиком в огромном безличном механизме.

После выполнения участниками задания ведущий приглашает группу разделиться на несколько команд по 4—6 человек для выработки позиции в каждой из подгрупп.

Затем подгруппы представляют свои обобщенные результаты. Идет обсуждение. Определяются общегрупповые ранги ценностей.

Полученные данные сравниваются с показателями американских молодых специалистов (позиции 3, 8, 13, 4, 1, 14, 10, 2, 15, 5, 7, 11, 6, 9, 12 по списку).

Устанавливаются основные различия и их причины.

Упражнение направлено на анализ ценностных ориентаций молодых специалистов и отождествление участников с предложенными ценностями.

7. Упражнение «Угадай профессию» (60 минут)

Ведущий обращается к участникам тренинга со следующим заданием: «Представьте, что я «свалился с луны» и ничего не знаю о земных профессиях, хотя прекрасно понимаю по-русски. Попробуйте объяснить мне суть существующих профессий. Например — таксист».

Обычно участники называют 8—12 характеристик профессии, которые являются далеко не исчерпывающими. Тогда ведущий предлагает учащимся схему анализа профессий (табл. 1).

По ходу заполнения таблицы ведущий показывает, как можно было бы проанализировать только что обсуждаемую профессию таксиста.

После первого знакомства со схемой анализа профессий все участники разбиваются на пары, им предлагается следующая игра:

- 1) каждый загадывает конкретную профессию и записывает ее так, чтобы этого не видел напарник;
- 2) игроки «кодируют» загаданные профессии с помощью характеристик схемы анализа профессий;
- 3) участники обмениваются своими данными, пытаются отгадать закодированную профессию и предлагают три ее варианта. Если хотя бы один вариант будет правильным или близким к правильному ответу, то считается, что профессия отгадана.



Характеристика профессий	Место для первого примера — профессии «таксист»
<p>Предмет труда:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. животные, растения (природа); 2. материалы; 3. люди (дети, взрослые); 4. техника, транспорт; 5. знаковые системы (тексты, информация в компьютерах и др.); 6. художественный образ. 	<p>Люди Техника, транспорт</p>
<p>Цели труда:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. контроль, оценка, диагноз; 2. преобразовательная; 3. изобретательная; 4. транспортирование; 5. обслуживание; 6. собственное развитие. 	<p>Транспортирование Обслуживание</p>
<p>Средства труда:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ручные и простые приспособления; 2. механические; 3. автоматические; 4. функциональные; 5. теоретические (знания, способы мышления); 6. переносные или стационарные средства. 	<p>Механические Функциональные</p>
<p>Условия труда:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. бытовой микроклимат; 2. большие помещения с людьми; 3. обычный производственный цех; 4. необычные производственные условия (особый режим влажности, температуры, стерильности); 5. экстремальные условия (риск для жизни и здоровья); 6. работа на открытом воздухе; 7. работа сидя, стоя, в движении; 8. домашний кабинет. 	<p>Экстремальные Сидя</p>
<p>Характер общения в труде:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. минимальное общение (индивидуальный труд); 2. клиенты, посетители; 3. обычный коллектив (одни и те же лица...); 4. работа с аудиториями; 5. выраженная дисциплина, субординация в труде. 	<p>Клиенты</p>
<p>Ответственность в труде:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. материальная; 2. моральная; 3. за жизнь и здоровье людей; 4. невыраженная ответственность. 	<p>Материальная За жизнь и здоровье</p>



<p>Особенности труда:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. большая зарплата; 2. льготы; 3. «соблазны» (возможность брать взятки, воровать...); 4. изысканные отношения, встречи со знаменитостями; 5. частые командировки; 6. законченный результат труда (можно полюбоваться); 7. ненормированный рабочий день. 	Ненормированный рабочий день
<p>Типичные трудности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. нервное напряжение; 2. профзаболевания; 3. распространены мат и сквернословие; 4. возможность оказаться за решеткой (в тюрьме); 5. невысокий престиж работы. 	<p>Нервное напряжение Профзаболевания Распространены мат и сквернословие</p>
<p>Минимальный уровень образования для работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. без специального образования (после школы); 2. начальное профессиональное образование; 3. среднее профессиональное образование; 4. высшее профессиональное образование (вуз); 5. ученая степень. 	Начальное проф. образование

Табл. 1. Схема анализа профессий

Кратко подводятся итоги.

Затем вся группа и ведущий дают основные характеристики такой профессии, как педагог высшей школы. Участники заносят данные себе в тетради.

Упражнение направлено на то, чтобы ознакомить участников со схемой анализа профессий и определить характеристики педагога высшей школы в соответствии с этой схемой.

8. «Путанка» (10 минут)

Один из группы становится водящим. Он отворачивается и закрывает глаза. В это время все остальные встают в круг, взявшись за руки. А затем, не отпуская рук, начинают ходить, поворачиваться, переступать через руки друг друга и в результате запутываться. Задача водящего — распутать получившийся «клубок». Это хорошее разминочное и развлекательное упражнение.

9. «Я должен» (25 минут)

Ведущий дает участникам следующую инструкцию: «Разделите пополам листок бумаги и напишите 7 раз в столбик: «Я должен...». А теперь закончите эти фразы, каждую по-своему. Напишите, что вы должны в своей жизни. А затем напротив каждой фразы, начинающейся с «Я должен...», напишите: «Я хочу...».

Взаимодействие «должен» и «хочу» — это отдельная большая тема, которая занимает одно из самых

важных мест в жизни каждого человека. Данное упражнение позволяет подойти к ее рассмотрению. За каждым «должен» на самом деле обычно скрывается свое «хочу». Задача данного упражнения найти и осознать это «хочу»: чего вы хотите, выполняя то, что вы «должны»?

Например, «Я должен ходить на работу». За этим долженствованием может скрываться несколько желаний: я хочу получать деньги; я хочу узнавать новое; я хочу приносить пользу и т. д.

В обсуждении данного задания полезно задать группе два вопроса: «Узнали ли вы что-то новое о себе?», «Что именно для вас было неожиданным?».

10. «Слабые и сильные стороны» (35 минут)

Участникам предлагается составить список слабых сторон, которые негативно сказываются на выполнении профессиональной деятельности педагога. Эти данные предлагается разместить на левой стороне листа, а на правой — против каждого пункта указываются те положительные, которые можно им противопоставить.

Далее предлагается обсуждение. Участники должны обосновать контраргументы; найти им подходящие примеры.

Упражнение направлено на анализ педагогической деятельности.



11. «Сверхновая звезда» (10 минут)

Упражнение направлено на снятие напряжения в конце дня тренинговой работы.

Участникам предлагается встать в круг, расслабиться и закрыть глаза. Каждый представляет себе, что в его солнечном сплетении находится сгусток энергии, излучающий сильный свет.

Подготавливая участников к этому упражнению, тренер медленно и спокойно начинает говорить: «Представьте себе, что свет наполняет ваш живот и постепенно заливает грудь... бедра... плечи... спину... колени... локти... затылок... лицо... ступни... кисти... пальцы рук и ног. Позвольте этому свету заполнить все ваше тело.

Представьте, что он становится все интенсивнее и вырывается из вашего тела; оно светится, как солнце, так, что вся комната наполняется светом. Можете поднять руки, чтобы свет проходил через вас... Теперь свет, исходящий от вас, проникает все дальше... из этой комнаты... из здания... он озаряет все окружающее, все леса, горы города...

А теперь представьте себе, что свет распространяется все дальше и дальше, пока не покроет всю Землю... Пошлите его еще дальше — до Луны и звезд. Представьте себе, что вы — невероятно сильный маяк и из вашего тела бьет источник всепроникающей энергии.

Сохраните в себе это ощущение силы и жизненной энергии. Потянитесь немного и откройте глаза. Вы снова здесь, свежие и бодрые».

12. «Мои впечатления...» (15 минут)

Участники садятся в круг и по очереди делятся впечатлениями о прошедшем тренинговом дне: что запомнилось, что понравилось, называют свои ощущения. Тренер подводит краткие итоги. Участники расходятся.

Среди предполагаемых результатов первого тренингового дня в качестве самых главных можно выделить: а) знакомство участников; б) осознание актуальности проблемы ценностных ориентаций педагога и их формирования.

День второй

Цель: завершение процесса знакомства участников; развитие коммуникативных навыков, анализ педагогических ценностей.

Используемые упражнения

1. «Мои ощущения» (10 минут)

Участники делятся своими ощущениями от прошедшего дня тренинга и высказывают ожидания от нового дня.

2. «Представление в парах» (20 минут)

Упражнение помогает участникам лучше узнать друг друга.

Каждый участник группы должен выбрать себе пару — любого человека из круга, сесть рядом со своим партнером и договориться, кто будет первым, а кто вторым.

Первая часть игры — работа в парах. Сначала первые рассказывают вторым немного о себе (про любимые занятия, семью, друзей, характер, предпочтения или что-то другое). Вторые внимательно выслушивают своего партнера и стараются запомнить, что он говорит. После происходит обмен ролями.

Вторая часть игры — представление партнера (о том, что будет вторая часть, объявляется непосредственно по окончании первой). Снова организуется круг. Каждый участник теперь должен представить своего партнера, встав за его спину и держа руки на его плечах. Рассказать нужно от первого лица.

3. «Помощник» (30 минут)

В ходе упражнения участники рисуют картину, которую впоследствии можно повесить на стену на время занятий. Эта картина будет своеобразным помощником, потому что на ней изображены цели группы и ее рабочая атмосфера.

Для работы понадобится лист ватмана размером приблизительно два метра, пачка цветных мелков, разноцветных фломастеров или маркеров.

Кто-нибудь из членов группы ложится спиной на лист бумаги, второй человек обводит маркером его силуэт, так чтобы возникло очертание человеческой фигуры. Его называют «Помощником». Ведущий говорит группе примерно следующее: «Эта фигура будет помогать нам в дальнейшей работе, в достижении наших тренинговых целей».

Дальнейшая работа направлена на то, чтобы определить цели тренинговой работы. Каждый участник пишет на свободном месте вокруг головы «Помощника» цели, которых он хотел бы достичь в результате тренинга, и требования, которые, на его взгляд, следовало бы выполнять. Самые важные вещи пишутся красным цветом, чтобы они сразу бросались в глаза.

Целесообразно сделать так, чтобы во время работы участники сидели на полу рядом с картиной. Участникам дается две минуты на раздумье, и только потом они начинают писать.

Затем тренер конкретизирует те цели, которых реально можно будет достичь в ходе проведения тренинга, а также указывает на то, чего участники не отметили. Окончательно формируются требования работы. Наиболее важная информация также отмечается красным цветом.

В конце упражнения ведущий может сказать группе, что теперь участники могут сами выбрать «Помощнику» имя и написать его большими буквами на картине.

Получившуюся картину вешают на видном месте в комнате для тренинга, чтобы каждый мог подойти к



ней — в начале или конце занятия. Картина поможет следить за движением группы к поставленным целям и фиксировать достигнутое. Кроме того, благодаря «Помощнику» участники могут вспоминать то важное, о чем они говорили друг с другом. А поскольку они самостоятельно сформулировали цели работы, то отнесутся к ним достаточно серьезно. Участники группы должны привыкнуть выполнять правила, обозначенные на картине, например, делать друг другу комплименты, благодарить друг друга, открыто высказывать свою точку зрения и т. д.

4. «Правда и вымысел» (45 минут)

Данное упражнение направлено на формирование интереса к педагогической деятельности, умения анализировать услышанное и коммуникативных навыков.

Ведущий может сам начать игру и рассказать группе три короткие истории из своей жизни, связанные с осуществлением педагогической деятельности. При этом две из них должны быть настоящими, а одна — вымышленной. Группа пытается выяснить, какая история выдумана.

При кратком варианте выполнения упражнения исследование историй должно быть недолгим. Участники вместе решают, какие истории были истинными, а затем сам рассказчик сообщает, какая из этих историй была вымышленной. После этого настает очередь нового участника.

При полном варианте упражнения группе хватит времени на то, чтобы расспросить рассказчика. Каждый участник может задавать вопросы, которые помогут ему найти вымышленную историю и обосновать свое мнение.

Здесь надо иметь в виду: среди историй есть действительно интересные, необычные, из ряда вон выходящие, это может вызвать в группе довольно сильный резонанс и эмоции.

5. «Поменяйтесь местами» (10 минут)

Упражнение направлено на то, чтобы развлечь участников и дать им подвигаться. Участники располагаются на стульях по кругу. Ведущий, находящийся в центре этого круга говорит: «Поменяйтесь местами те, кто...» и называет какой-нибудь признак. Например, «кто сегодня чистил зубы», «кто вчера лег спать после 12 ночи», «кто сегодня в джинсах» и др. Участники, к которым подходит данный признак, должны покинуть свое место и пересесть на свободное. При этом ведущий должен занять освободившееся в процессе игры место. Тот, кому не хватило места, становится ведущим, и игра продолжается.

6. «День из жизни педагога» (20 минут)

Общая инструкция: «Сейчас мы совместными усилиями постараемся составить рассказ о типичном трудовом дне преподавателя высшей школы. Это будет рассказ только из существительных. Например, рассказ о трудовом дне шофера мог бы быть таким: звонок — завтрак — гараж — машина — за-

правка — дорога — светофор — пешеходы — дорога — обгон — милиция — штраф — дорога — ужин — гостиница — сон.

Важное условие: прежде чем назвать новое существительное, каждый игрок обязательно должен повторить все, что было названо до него.

При подведении итогов упражнения можно узнать у участников, получился целостный рассказ или нет? Не испортил ли кто-то общий рассказ своим неудачным существительным? Если рассказ получился путанным и сумбурным, то можно попросить кого-то из игроков своими словами рассказать, о чем же был составленный рассказ, что там происходило. Можно также обсудить, насколько правдиво и типично был представлен трудовой день рассматриваемого профессионала.

Смысл этого игрового упражнения — повысить уровень осознания участниками типичного и специфичного в профессиональной деятельности педагога высшей школы.

7. «Сон из жизни педагога» (20 минут)

Это упражнение выполняется аналогично предыдущему, однако, с той лишь разницей, что участникам предоставляется возможность более творчески подойти к заданию и указать малозаметные детали педагогической деятельности.

Упражнение, как и предыдущее, направлено на анализ педагогической деятельности.

8. «Семь ценностей» (35 минут)

Участники разбиваются на небольшие группы (по пять—шесть человек), которые расходятся по разным углам комнаты. Каждая команда составляет список из семи ценностей, которые кажутся участникам наиболее важными для осуществления педагогической деятельности, например: стремление осуществлять свою деятельность наиболее лучшим образом, любовь и уважение к учащимся, умение говорить и др. Затем каждая команда ранжирует полученные ценности по их значимости.

После этого команды сходятся вместе и представляют результаты своей деятельности. Участники отвечают на следующие вопросы. Насколько быстро и слаженно они смогли составить список? Быстро ли был найден приемлемый для всех вариантов ценностной градации? О каких ценностях спорили долго? Какая конкретная педагогическая ценность лично вам кажется особенно важной? Какая конкретная педагогическая ценность наиболее выражена у вас самих?

Упражнение направлено на анализ педагогической деятельности.

9. «Угадай слово» (20 минут)

Один из участников загадывает слово, которое он держит в тайне, но сообщает его первую букву. Другие участники задают вопросы, касающиеся класса объектов, к которому можно отнести зага-



данное слово. Например: «Это животное?» или «Это часть слова?».

После выяснения класса, к которому можно отнести загаданное слово, участники выдвигают свои версии. Тот, кто отгадал слово, загадывает другое, и игра продолжается.

Если класс объектов или само слово так и не удастся определить, участник, загадавший его, может давать те или иные подсказки.

Упражнение направлено на расслабление участников, отдых от основной работы и на концентрацию внимания.

10. «Паузы» (30 минут)

Инструкция: «Выбираются два участника. Один из них будет рассказывать, почему он любит свою профессию. Но при этом время от времени он делает паузы, повторяется, заикается или просто говорит «хм-м». Это сигнал для второго игрока. Он должен произнести в момент паузы отдельное слово, словосочетание или короткое предложение, которое может быть и не связано с общим содержанием рассказа. Первый участник должен повторить сказанную фразу, встроив новую информацию в свою историю так, чтобы была логическая связь».

В конце игры кратко обсуждаются итоги.

Упражнение направлено на повышение коммуникативных навыков участников и анализ собственной профессиональной деятельности.

11. «Урок наоборот» (45 минут)

Задание выполняется в три этапа: за это время каждый участник сможет побывать один раз учащимся и два раза преподавателем. Однако обязанности и права ученика и преподавателя значительно отличаются от установленных.

Тренинговая группа разбивается на тройки, в состав которых входит два «преподавателя» и один «студент». В течение 10 минут «преподаватели» должны что-нибудь объяснить учащемуся. Как они будут действовать — предоставлено на их усмотрение. Они могут говорить по очереди, перебивать, исправлять друг друга, спорить. «Учащийся», как это и положено по статусу, внимательно слушает, даже если ничего не понимает.

По истечении 10 минут учащийся благодарит преподавателей и ставит им оценки. Оценок две: общая, которая не может превышать 10 баллов, и оценка каждого преподавателя в отдельности. Сумма оценок обоих преподавателей равна общей оценке.

Играющие тройки располагаются в разных углах тренингового зала; все «уроки» проходят одновременно. После завершения «урока» и выставления оценок следует перемена ролей, и игра повторяется.

В конце упражнения идет обсуждение, оцениваются командные и личные результаты. Лучшие выступления можно повторить для всей группы.

Упражнение направлено на анализ педагогической деятельности и выработку коммуникативных навыков.

12. «Маятник» (15 минут)

Двое участников встают лицом друг к другу, а третий стоит между ними, закрыв глаза и расслабившись. Первые двое, положив ему руки на плечи, начинают раскачивать, постепенно увеличивая амплитуду колебаний. Эмоциональное переживание этого упражнения позволяет сделать важный шаг к взаимному доверию. В этом случае результативность тренинга резко возрастает.

13. «К счастью... к сожалению...» (30 минут)

Задача участников заключается в том, чтобы придумать общий рассказ. При этом каждое предложение обязательно должно начинаться словами «К счастью» или «К сожалению» (попеременно).

Тот, кто готов быть первым, получает мяч. Закончив предложение, он передает мяч другому участнику, и история продолжается. Длина истории не установлена заранее. Любой игрок может принять решение закончить ее, если сочтет это нужным.

Упражнение направлено на развитие коммуникативных навыков участников и снятие напряжения в конце дня тренинга.

14. «Это не веревка» (15 минут)

Творческое упражнение на снятие напряжения и расслабление.

Группа образует круг, в центр которого тренер бросает веревку.

Инструкция: «Один за другим каждый участник должен выйти в середину круга и, подняв веревку вверх, сказать: «Это не веревка, это...» и назвать какой-то объект, например, галстук. Чтобы сделать свое заявление вполне наглядным участник демонстрирует этот галстук на себе. Превращения веревки не должны повторяться. Если участник не может придумать ничего нового, он выбывает, и игра продолжается дальше, пока не определится победитель».

15. «Мои впечатления» (15 минут)

Здесь и далее аналогично первому дню тренинга.

Главными результатами второго тренингового дня могут стать: а) завершение знакомства участников; б) анализ педагогической деятельности и ценностей, который позволяет участникам более глубоко оценить собственные педагогические действия и связанный с ними результат.

Продолжение в следующем номере.