

HOW TO CREATE A GOOD TRAINING

Baygabilov Ramazan

2nd-year student, Department of Practical Psychology

Karakalpak State University, Uzbekistan

N. V. Pirniyazova

Senior Lecturer, Department of Pedagogy and Psychology

Karakalpak State University, Uzbekistan

Abstract: The article introduces the features of the training program for practicing psychologists. The analysis of the significance of the work carried out is given, the forms of training work are highlighted. The methodology of working with certain age categories of people is indicated.

Keywords: Training, specialist, young teacher, forms of work, training activities, resources, group, methods, tools.

КАК СОЗДАТЬ ХОРОШИЙ ТРЕНИНГ

Байгабылов Рамазан студент 2 курса

отделение практической психологии

Каракалпакский государственный университета

Узбекистан

Н.В. Пирниязова старший преподаватель

кафедра педагогики и психологии

Каракалпакский государственный университета

Узбекистан

Аннотация: статья знакомит с особенностями тренинговой для практикующих психологов. Дан анализ значимости проводимой работы, выделены формы тренинговой работы. Обозначена методика работы с определенными возрастными категориями людей.

Ключевые слова: тренинг, специалист, молодой учитель, , формы работы, тренинговая деятельность, ресурсы, группа, методы, инструменты.

Успешный тренинг всегда основан на сознательности, гибкости и творческом подходе тренеров и организаторов учебных мероприятий (в нашем случае – куратора). Слепое следование каким-либо шаблонам, программам или организационным моделям, разработанным другими, не столь эффективно. Даже самую прекрасную программу необходимо преломить через призму собственного опыта, своего мировоззрения. [1].

Основным критерием для оценки успеха тренинга являются изменения, которые произойдут в окружении тех, кто прошел это обучение. Если никаких изменений не произойдет, то тренинг мы склонны считать бесполезным, несмотря на то, что участники в конце курса были очень довольны.

Из каких частей состоит успешный тренинг

1. Цели. Зачем вы проводите тренинг? Какие проблемы должны быть решены

в результате тренинга? Каковы потребности студентов? Если нет проблем, то нет и мотивации движения, нет силы, обеспечивающей необходимые усилия участников. Какой вид изменений должен произойти в качестве результата или эффекта от тренинга? Как вы узнаете, что группа достигла желаемого изменения?

2. Ресурсы. Каковы временные ограничения? Какова длительность тренинга?

Время - наиболее критичный ресурс. Надо помнить, что у нас есть только одна пара часа куратора. Какие имеются материалы для проведения тренинга (анкеты, распечатки конкретных случаев, раздаточный материал)? Какие конкретные случаи или примеры вы будете использовать для того, чтобы в процессе курса тренируемый мог находить различные способы решения своих практических проблем?

3. Участники тренинга. Кто они - участники тренинга? Какие проблемы они имеют? Каким образом студенты мотивированы? Какие внутренние или внешние барьеры препятствуют им быть более успешными в своей деятельности? Каков их опыт? Чего они ожидают от тренинга?

4. Группа. Группа большая или маленькая? Оптимальная группа - 12–18 человек, но коммуникативные тренинги возможно проводить и на группы 25 – 35 человек. Группа знает друг друга, или состав группы достаточно случайный? В какой пропорции юноши и девушки? Одинаков ли возраст студентов в группе, или в группе есть более старшие (отслужившие в армии), или младшие (вундеркинды), все ли студенты говорят на одном языке, или есть те, для кого русский язык не является родным? Какие виды конфликтов могут возникнуть в такой комбинации членов группы?

5. Содержание тренинга. Какая комбинация упражнений необходима для того, чтобы достичь целей обучения? Какие темы являются обязательными? Если участники владеют необходимыми навыками, то можно обойтись отдельными упражнениями, не рассматривая всю тему целиком.

6. Организация. Каким образом организован тренинг в смысле места, времени, сочетания с другими видами деятельности? Это одиночное занятие в рамках часа куратора или серия занятий, объединенных одной темой, с перерывом на несколько дней?

7. Условия. Помещение. Достаточно ли комнат для работы в группах? Тихие они или шумные, светлые или мрачные? Как они оборудованы, что в них находится? Пригодна ли мебель для проведения тренинга? Какие есть технические средства (видеокамера, телевизор, флип-чарты, проекторы и т. д.)? Ничто так не убеждает человека измениться, как наблюдение себя в видеозаписи.

8. Методы. Какие методы должны быть использованы в данном случае? Какой новый опыт должен быть приобретен в процессе тренинга? Как будет приобретаться этот опыт?

Необходимо помнить, что любое изменение в установках происходит только в результате получения обратной связи о том, каким образом мир и люди вокруг реагируют на определенный выбор поведения. Обратная связь, закрепляющая установки, должна быть эмоционально положительная, размывающая – эмоционально отрицательная [6].

Процесс должен быть организован таким образом, чтобы он выглядел для участников как непрерывное интересное общение, обмен опытом, получение удовольствия от новых открытий. При этом тренер остается в тени, только организуя процесс. Возможны отдельные моменты тренинга, когда ведущий может стать «гуру», но увлекаться этим не стоит. Обязательно должны быть оговорены правила «игры»: свобода выбора, мастерский произвол и т.п.

9. Инструменты. Какие инструменты тренер будет использовать в процессе тренинга? Крайне важно правильно провести мотивацию, «разогреть» участников, их «настройку» на работу, знакомство друг с другом и тренером. Как закончить тренинг, провести рефлексию, дать почувствовать каждому участнику его вклад в работу всей группы? Какие инструменты помогут передать содержание тренинга? "Мозговой штурм", дискуссии, изучение конкретного случая, вопросники, наглядные средства, раздаваемый материал, игры, демонстрация, симуляция, вопросы и ответы, планирование деятельности, юмор... Какие запасные игры и упражнения возможны в случае непредсказуемой групповой динамики?

10. Структура процесса. Каким образом все преподаваемые или изучаемые темы объединены в структуре тренинга? Каким образом участники вовлекаются в процесс обучения? Последовательность упражнений должна диктоваться траекторией следования к цели. Каким образом нужные выводы и заключения "придут в голову" тренируемых? Участники не могут быть всегда веселы и счастливы в процессе тренинга. В какой момент чувство неудовлетворенности и дискомфорта тренируемых может расти, каким образом и в какой момент это должно нейтрализоваться положительным опытом?

11. Проведение тренинга. Какой вид контроля использует тренер? Как участники вовлечены в процесс? Удерживается ли внимание тренируемых к тому, что происходит на протяжении всего времени? Проявляют ли они уважение и доверие к куратору? Способен ли он реагировать на запросы тренируемых соответствующими практическими примерами, ясными и понятными объяснениями?

12. Результаты тренинга. Каким образом участники изменились в процессе тренинга? Что они стали понимать иначе? В чем изменились их установки или отношение к чему-либо? Какие новые навыки они приобрели? Готовы ли они применять приобретенные навыки на практике? Что будет происходить по-другому в их рабочей обстановке? Есть ли у них желание участвовать в подобных тренингах в будущем?

Реальные продукты тренинга никогда не совпадают с планируемыми. Произойдет что-то из того, что предполагалось. А чего-то может и не произойти.

Компоненты тренинга взаимосвязаны таким образом, что они создают систему в классическом смысле слова. Любой компонент влияет на каждый другой и находится под влиянием всех остальных. [6].

Социально-психологический тренинг является областью практической психологии, ориентированной на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в чем-либо: общении, управлении временем, управлении стрессом.

Используемая литература:

1. Андреев О.А. Тренируем свою память/ Серия «психологический практикум».-Ростов н/Д: «Феникс», 2004.-224 с.
2. Ғозиев Э.Ғ. Психология. -Т., ЎзМУ «Университет», 2003.
3. Файзуллаев А. А. Мотивационная саморегуляция личности// Ташкент, 1987.
4. Safaev N, Odilova N, Mirashirova N, Rahimova I, Sagindikova N, Shaxs psixologik etukliginin` ilmiy nazariy asoslari. (Ilmiy-uslubiyqo`llanma) Nizomiy nomidagi TDPU nashriyoti. Toshkent 2017y. 4,75
5. Н.В.Пирнязова.Н.Ж.Сагиндикова Улыўма психология пәнинен әмелий сабақлар бойынша жумыс күнделиги. Ўқув-методик кўлланма. Қорақалпоқ давлат университети босмахонаси. Нукус 2019. 706 ,

6. Н.В.Пирниязова.Н.Ж.Сагиндикова. Шахс психологияси. Услубий кўлланма. Нукус 2020. 64 б