

ПОДГОТОВКА КАДРОВ

Использование интерактивных технологий в корпоративном обучении педагогов социальных гостиных

Андрей Александрович Кибирев,

доцент кафедры педагогики
и психологии Хабаровского краевого
института развития образования

● *интерактивные и рефлексивные методы обучения* ● *фасилитаторский подход в обучении взрослых* ● *виды интерактивных методов обучения* ● *дисфункциональная семья* ● *метод «кейс-стади»*

В профессиональном образовании взрослых в последние годы наметился поворот от повышения квалификации кадров в рамках уже освоенной профессии и сложившегося опыта к непрерывному поствузовскому образованию, целью которого, по словам А.М. Новикова, «является процесс и результат профессионального развития личности человека» [2, С. 7–8]. Установка «образование на всю жизнь» сменяется стратегией «образование через всю жизнь», что обусловлено изменением отношения общества к образованию не только как к средству достижения учебных и профессиональных задач, но и как условию достижения жизненно-важных целей. Другой фактор, побуждающий специалистов периодически повышать свою квалификацию, быстрая (в течение каждые 3–4 лет) смена и обновление информации. Ещё одной особенностью современного профессионального образования является его открытый характер, что ориентирует систему дополнительного образования на предоставление каждому специалисту возможности выбирать удобное для него время, место и темп обучения. Идеологической доминантой современного открытого образования можно считать диалог как ценность демократического сознания, а доминантой образовательного процесса — не лекцию или доклад, а групповую дискуссию, деловую игру, метод кейс-стади, т.е. интерактивные методы обучения.

Сущность интерактивных методов заключается в том, что обучение происходит во взаимодействии всех обучающихся. Это сообучение (коллективное, кооперативное, обучение в со-

ПОДГОТОВКА КАДРОВ

трудничестве), причём и обучающиеся, и преподаватель являются субъектами обучения. Преподаватель выступает лишь в роли организатора процесса обучения, лидера группы, её консультантом. При использовании интерактивных методов, как правило, моделируются реальные жизненные ситуации, предлагаются проблемы для совместного решения, используются деловые, сюжетно-ролевые игры. Тем самым интерактивные методы способствуют формированию долгосрочных навыков и умений, выработке ценностей, создают атмосферу сотрудничества, взаимодействия, позволяют педагогам стать консультантами, модераторами в процессе обучения, а не единственными источниками знаний.

Об эффективности интерактивных методов обучения в развитии личности профессионала и повышении его профессиональной компетентности в последние годы часто упоминается на страницах различных изданий. Эти методы хорошо зарекомендовали себя в обучении представителей бизнеса и лидеров некоммерческих организаций. При этом готовность менеджеров и специалистов обучаться в интерактивном режиме из года в год только возрастает. Это доказывает большое количество предложений в Интернете о проведении интерактивных семинаров и корпоративных тренингов, росте цен на эти услуги.

Вместе с тем надо признать, что в системе повышения квалификации педагогических кадров эти методы пока не нашли своего достойного места по ряду причин. Вот некоторые из них:

- ориентация организаторов курсов на показатели роста числа слушателей, тогда как интерактивные методы обучения хорошо зарекомендовали себя в работе с небольшой аудиторией (до 25 человек);
- интерактивное обучение по сравнению с лекционными формами обучения, ориентированными на передачу личностно-отчуждённых теоретических знаний и алгоритмов деятельности, требует от преподавателя большего мастерства, больших сил, энергии и времени;
- использование помещений, оборудованных как школьные кабинеты, ограничивает межличностное общение, не позволяет вводить в процесс обучения разнообразные формы профессионального взаимодействия;
- плотный график курсов, когда при большой загруженности самой разной информацией слушатели не успевают её переработать и соотнести с решением проблем профессиональной деятельности;
- отсутствие реального выбора у слушателей образовательных программ и модулей, а также недостаточное разнообразие предлагаемых форм и методов обучения.

Использование современных интерактивных и рефлексивных методов обучения, на наш взгляд, поможет педагогам более эффективно повышать свою профессиональную компетентность, которая выражается в комплек-

При использовании интерактивных методов, как правило, моделируются реальные жизненные ситуации, предлагаются проблемы для совместного решения, используются деловые, сюжетно-ролевые игры.

А.А. Кибирев. Использование интерактивных технологий в корпоративном обучении педагогов социальных гостиных

се способностей успешно решать задачи педагогической практики. Как показывает наш опыт, методы интерактивного и рефлексивного обучения можно эффективно использовать в процессе корпоративного обучения небольших групп педагогов, ориентированных на решение какой-либо социальной или образовательной проблемы.

Методы интерактивного и рефлексивного обучения можно эффективно использовать в процессе корпоративного обучения небольших групп педагогов, ориентированных на решение какой-либо социальной или образовательной проблемы.

Мы использовали эти методы в обучении педагогов социальных гостиных для детей из дисфункциональных семей, которое было проведено в форме интерактивных семинаров и стажировочных сессий.

Один из универсальных методов, который мы активно использовали в работе с педагогами, — «обучение через общение и опыт». Этот метод используется в рамках фасилитаторского подхода в обучении взрослых. Чтобы понять особенности и преимущества этого подхода, сравним его с традиционным (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительный анализ классического и фасилитаторского подходов в обучении взрослых		
Признаки	Классический подход	Фасилитаторский подход
Цель обучения	Дать знания и навыки по определённой теме (проблеме)	Включить участников в процесс обсуждения актуальных проблем для совместной выработки конкретных способов их решения
Содержание	Базируется на теоретических и практических знаниях преподавателя	Базируется на опыте, знаниях и компетентностях всех участников образовательного процесса
Позиция ведущего	Считает себя основным носителем «истинного» знания	Открыт идеям и мнению каждого, включает потенциал группы
Действия	Излагает и интерпретирует учебный материал, оценивает степень его усвоения слушателями	Организует процесс обсуждения и выработки решений, стимулирует активность участников, создаёт атмосферу и условия для эффективной работы
Результат	Слушатели получают большой объём личностно не присвоенных знаний	Слушатели становятся активными участниками процесса обучения, делают собственные открытия

ПОДГОТОВКА КАДРОВ

Подача материала	Не меняет содержание и формы подачи материала в процессе лекции, исходя из особенностей и образовательных запросов аудитории слушателей	Гибко реагирует на особенности и образовательные запросы аудитории, перестраивая под них содержание и формы работы
Результат	Слушатели получают большой объём не присвоенных знаний	Слушатели становятся активными участниками процесса обучения, делают собственные выводы
Язык, эмоции	В основном использует специальную терминологию, эмоционально сдержан, держит дистанцию	Говорит на языке аудитории, эмоционально включает участников в процесс обсуждения темы
Форма общения	В основном монолог, изложение материала	Диалог, дискуссия, взаимодействие
Средства общения	В основном использует аудиальный канал при передаче информации (почти не используются невербальные средства общения)	Использует невербальные средства общения (позы, мимика, жесты, голосовые модуляции), кинестетический и визуальный каналы восприятия

Сегодня продолжается дискуссия о преимуществах и ограничениях методов интерактивного обучения, в частности проведении занятий в форме тренинга. Некоторые из специалистов (Кенни, Рейд, Глейзер) цель тренинга видят в обеспечении человека знаниями, умениями и установками, необходимыми для выполнения конкретных задач. Цели же образования они видят шире — в обеспечении человека теоретической системой знаний, стимулирующей развитие аналитического и критического мышления. Тренинг, с их точки зрения, представляется механистичной по процессу и специфичной по результату формой обучения, более предсказуемой и единообразной по сравнению с образованием [1, С. 16 – 17].

Однако такое узкое видение тренинга скорее относится к одной из его разновидностей — тренингу умений в варианте строго структурированного занятия по отработке определённых умений (бросить курить, пройти собеседование и т.п.), что не включает в себя более широкое представление о возможностях его применения. Интерактивные методы обучения можно отнести к четырём видам, в зависимости от решаемых задач:

- *Интерактивный семинар* (семинар-тренинг). Его основная цель — передача участникам знаний, технологий, способов решения определённых проблем. Количество участников группы составляет от 20 до 35 человек. Основные методы — работа в малых группах, мозговой штурм, мини-лекция, дискуссия, метод кейсов, использование презентаций.
- *Тренинг умений* (креативности, ассертивности, управления конфликтами). Основной целью является наработка определённых умений и способ-

А.А. Кибирев. Использование интерактивных технологий в корпоративном обучении педагогов социальных гостиных

ностей, перевод их в область устойчивых навыков. Количество участников от 15 до 25 человек. Преимущественно используются методы: ролевые и деловые игры, упражнения на отработку навыков, техники групповой работы и др.

- *Тренинг сенситивности и личностного роста.* Основная цель — позитивные изменения в личностных установках, способах выстраивания отношений с самим собой и другими людьми. Количественный состав группы варьируется от 12 до 20 человек. Основные методы — ролевые игры, психодрама, работа в парах, позиционирование, упражнения на активизацию групповой динамики, работа с конкретным случаем и др.

- *Групповая психотерапия.* В образовании может применяться при подготовке психологов и социальных педагогов. Данное обучение требует особых условий и соответствующей квалификации и предполагает работу с небольшой группой клиентов, имеющих существенные проблемы в развитии и поведении. Количество участников от 5 до 12 человек; применяемые подходы и методы психокоррекционной работы — гештальттерапия, психодрама, телесная психотерапия, холотропное дыхание и др. [7]

Границы между выделенными группами методов достаточно условны, и на практике можно встретить их сочетание, в основном, между рядом стоящими группами. Основное отличие интерактивного обучения, в частности метода «обучение через общение и опыт» от классических форм обучения (лекция, урок, семинарское занятие), заключается в том, что оно строится с опорой на опыт и потенциал группы, где важными становятся процессы общения и активного взаимодействия. Эта технология предполагает осуществление нескольких последовательных этапов.

1. *Опыт* — тренер, исходя из темы тренинга или выбора участниками наиболее актуальной для них проблемы, формулирует эту проблему в виде вопроса. Участники, опираясь на свои знания и опыт, коллективно или индивидуально приступают к её решению.
2. *Обсуждение проблемы, обмен мнениями* — работа над поиском решения ведётся индивидуально, в парах или в малых группах, при этом важно заранее договориться о правилах ведения дискуссии или мозгового штурма, позаботиться о фасилитировании процесса групповой работы, зафиксировать результаты работы на больших листах бумаги в виде схем и основных идей (положений).
3. *Презентация идей* — после обсуждения и выработки решения участники (представители малых групп) представляют результаты групповой работы. После стендовых докладов (в качестве стенда обычно используются листы формата А-2) участники группы дополняют выступление докладчика, а другие участники, включая тренера, задают вопросы. Тренер при этом следит за тем, чтобы вопросы помогали решать проблему, а не демонстрировали превосходство определённых позиций.
4. *Обобщение, анализ, информирование* — после сообщений представителей групп тренер анализирует предложенные подходы к решению общей

ПОДГОТОВКА КАДРОВ

проблемы, находит в них связующие моменты (точки соприкосновения), систематизирует опытные разработки участников и подводит под них определённую теоретическую базу.

5. *Способы применения на практике* — на последнем этапе групповой работы тренер через рефлексию выводит участников на то, как наработанные совместно решения можно использовать при решении образовательных проблем и профессиональных затруднений.

Преподаватель при этом подходе организует процесс обсуждения и выработки совместных решений, но не отвечает за результат работы — это прерогатива всей группы или заказчика, если такой имеется. Таким образом, предложенный подход можно определить как фасилитаторский, где слушатель превращается в активного участника, занимая деятельную позицию, а преподаватель, выполняющий роль тренера, гибко и умело ведёт участников к достижению профессиональных целей.

Роль тренера достаточно многогранна и включает в себя ряд ролевых позиций и ориентаций [6, с. 24 – 28]. Ввиду многообразия мнений по поводу тренерских ролей, выделим четыре позиции, проверенные нашей практикой:

- преподаватель (в соответствии с этой ролью тренер) должен хорошо ориентироваться в содержательных аспектах проблемы и свободно владеть информацией по теме тренинга или семинара;
- задача фасилитатора — организация процесса в пространственно-временном континууме, а за результат обучения, который выражается в выработке путей решения социально-педагогических и профессиональных проблем, отвечают сами участники;
- психотерапевт помогает вовремя снимать напряжение, которое может возникнуть у участников при тесном взаимодействии, обмене мнениями и чувствами;
- шоумен делает привлекательным, комфортным обучающий процесс, так как в сложных ситуациях может вовремя переключить внимание участников.

Выбор этих позиций, их процентное соотношение зависят от личностных особенностей и предпочтений ведущего, но в целом их использование делает процесс обучения безопасным, продуктивным и увлекательным.

Таким образом, тренер должен быть универсальным мастером, использующим большое количество методов, техник, приёмов организации и ведения группового процесса. При этом на первый план выходят его личностные характеристики. Ведь важное условие эффективности работы тренера — его умение вести процесс, т.е. фасилитация, когда прямые воздействия заменяются гибким и своевременным реагированием на действия участников в критических точках процесса взаимодействия, точках бифуркации [8, с.123].

А.А. Кибирев. Использование интерактивных технологий в корпоративном обучении педагогов социальных гостиных

При этом тренеры в процессе обучения моделируют желаемое поведение и сами служат его образцом (табл. 2).

Таблица 2

Профессионально-важные качества и умения тренеров	
Эффективная коммуникация	Адресация собственных усилий ко всей группе — демонстрация путём зрительного контакта
Способность слушать	Внимание к каждому выступающему — демонстрация через активное слушание: взгляд, направленный на собеседника, контакт глазами, отражение
Поощрение всех членов группы	Оценка в равной мере вклада всех членов группы — демонстрация через признание и благодарность
Готовность разделить лидерство	Предложение членам группы, у которых имеются особые знания или опыт, поделиться своей информацией
Демократичность	Принятие решения на основе консенсуса — например, поручить группе определить критерии формирования подгрупп
Гибкость	Открытость для альтернативных идей и взглядов, например: согласованное с участниками изменение содержания и методов проводимого занятия без жёсткого соблюдения запланированной программы
Открытость	Откровенность и честность с группой — демонстрация этого путём раскрытия собственных чувств и сомнений
Переключение внимания с себя на группу	Вопросы, обращение к участникам, игры на снятие напряжения — всё это позволяет участникам проявить активность, а тренеру сделать передышку или сменить позицию

Ещё один метод, который мы использовали в процессе стажировки педагогов, работающих с детьми из социально-неблагополучных семей — это метод «кейс-стади». Использование этого исследовательского метода позволяет провести анализ конкретной ситуации ребёнка и на этой основе разработать подробный план по разрешению возникшей проблемы. Отличительный признак такого исследования — скрупулёзное внимание к деталям, рассмотрение особенностей какого-либо процесса посредством включённого наблюдения, глубинного интервью, анализа фактов, событий, документов. Метод изучения истории отдельного случая семейной жизни можно правомерно назвать не только аналитическим, но и действенно-преобразующим, так как он строится на анализе эмпирических данных, которые служат материалом для изменения конкретной неблагоприятно складывающейся ситуации.

Главная цель, которую мы определили вместе с педагогами социальных гостиных, — это вывести ребёнка из социально-опасного положения,

ПОДГОТОВКА КАДРОВ

снизить риск социального сиротства, что невозможно осуществить без подробной конструктивной работы с семьёй как главным источником его благополучия или неблагополучия. Но прежде чем непосредственно приступать к проведению социально-педагогической работы с семьёй, следует хорошо узнать её ситуацию, характер проблем, природу их возникновения, так как эта ситуация и эти проблемы семьи, положение, в котором она оказалась, личностные особенности её членов, определяют избираемые по отношению к ней подходы и методы социально-педагогической деятельности.

Статус объективности каждого случая семейной жизни обеспечивает подход, при котором после подробного описания, свидетельствующего о понимании всего случившегося с человеком (семьёй-клиентом), следует объяснение, интерпретация, анализ того, почему и как это могло произойти.

Составление и анализ истории семьи требуют от педагогической команды использования ряда следующих друг за другом шагов, которые мы проходили вместе с педагогами в форме супервизии конкретного случая:

1. Знакомство с жизненным материалом семьи, который можно получить из различных источников. Зачастую оказывалось, что педагоги, участвующие в разборе конкретных случаев, не владеют достаточной информацией о семье. В этом случае результатом первой встречи могло стать понимание педагогом того, из каких источников он может получить недостающую информацию. Тогда, применив один из методов (структурированную сфокусированную на определённых вопросах беседу с одним из родителей, классным руководителем, опрос соседей, других людей что-либо знающих о ребёнке и его семье), он мог восполнить этот зазор и начать двигаться дальше. Не менее важным условием работы на этом этапе является анализ документов и социальной ситуации развития ребёнка, его статуса и ролевых установок, которые также дают недостающие сведения об окружении и основной проблематике ребёнка. Для более чёткой наглядной фиксации хода и результатов аналитической деятельности мы использовали гемограммы семей, диктофонную запись и фиксацию ключевых моментов работы на флипчарте.

2. Построение соответствующих гипотез (предположений) о внутренних механизмах и причинах процесса аномального развития семьи, базирующихся на обобщении сведений о ней. Совместно выявив группу факторов, негативно влияющих на социальную ситуацию развития ребёнка и побуждающих его к определённым, чаще всего защитным реакциям, мы переходили к поиску причин поведения ключевых участников проблемной ситуации. Здесь главной задачей становилось выявление во всей цепи событий ключевого звена для того, чтобы точно воздействовать на причины, запускающие механизм неблагополучия.

3. Обеспечение условий, необходимых для проверки гипотез по разрешению проблемной ситуации. На этой стадии работы мы определяли проблемные зоны и тех специалистов (учителя, социальные работники, психологи и др.), которые могли бы решить ту или иную локальную проблему

А.А. Кибирев. Использование интерактивных технологий в корпоративном обучении педагогов социальных гостиных

ребёнка или его родителей. Например, для избавления родителей от алкогольной зависимости подключали социального работника, который мог бы обеспечить на безвозмездной основе кодирование родителей, психолога — для их последующей реабилитации, педагога дополнительного образования — для творческой самореализации ребёнка, структурирования его свободного времени и т.п.

4. Создание плана действий по разрешению возникшей проблемы ребёнка, посещающего социальную гостиную, а зачастую и его родителей как ключевых фигур, от которых во многом зависит результат социально-педагогической реабилитации. На этом этапе разрабатывается план-график конкретных мер, которые должны быть реализованы к определённому сроку для получения спланированного результата. *Наша практика показала, что чем больше специалистов участвует в разборе случая, тем выше эффективность реабилитационной и профилактической работы.* Это обусловлено тем, что сами специалисты (социальный работник, врач, психолог, школьный инспектор), проведя всесторонний анализ ситуации, начинают предлагать свою помощь в тех аспектах, где они могут в наибольшей степени помочь. Таким образом, рабочая группа действует не по разряду свистка, а сами специалисты разрабатывают стратегию сопровождения ребёнка и его семьи с добровольным, адекватным ситуации, распределением зон профессиональной ответственности.

5. Рефлексия. После полного или частичного выполнения плана действий участники группы вновь собираются, чтобы проанализировать эффективность принятых мер, определить возникшие затруднения и скорректировать свои действия. Обычно на этом этапе случай либо закрывается, либо происходит корректировка плана действий с привлечением дополнительных ресурсов (специалистов, средств, времени).

Литература

1. Багли Р., Кейл Д. Теория и практика тренинга. Санкт-Петербург, 2002.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учебное пособие. Москва-Воронеж, 2003.
3. Знаков В.В. Психология понимания. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.
4. Казакова Е.И., Галактионова Т.Г., Пугач В.Е. Основные приёмы и технологии в работе тьютора: Учебно-методическое пособие. М.: АПКППРО, 2009.
5. Кибирев, А.А. Интерактивные методы обучения: теория и практика. Хабаровск, 2003.
6. Рай Л. Развитие навыков тренинга. Санкт-Петербург, 2002.
7. Рудестам К. Групповая психотерапия. Санкт-Петербург, 2001.
8. Хакен Г. Синергетика. М.: «Мир», 1980.

Таким образом, новые подходы к обучению взрослых могут найти своё достойное место в образовании педагогов. Их эффективность подтверждается той позитивной обратной связью, которую мы получали от участников проблемных семинаров в рамках курсовой подготовки и тренингов, проведённых по заказу отдельных организаций. Надеемся, что эта статья расширит представления педагогов и администраций образовательных учреждений об особенностях и возможностях фасилитаторского подхода, и он станет востребованным и привычным способом повышения профессиональной компетентности.