

# Психопедагогический тренинг-практикум

*С. Поляков, профессор кафедры психологии Ульяновского государственного педагогического университета, доктор педагогических наук*

## Объяснительная записка

### Для кого предназначен тренинг

Для психологов и учителей с интересом к психологическому взгляду на свою работу.

### Идея тренинга

Традиционно работа психолога, а иногда и педагога в образовательном учреждении рассматривается безотносительно к тем организационно-технологическим формам, в которых развёртывается педагогический процесс. Однако психологические реалии разных организационных педагогических форм (урок, модульная система уроков, учебное «погружение» и др.) и разных образовательных технологий (объяснительно-иллюстративной, проблемно-исследовательской, кооперативной и пр.) весьма различны. Психолог и педагог, не учитывающие эти различия, оказываются неготовыми к анализу своих действий и помощи школьникам в конкретных образовательных ситуациях.

Тренинг-практикум направлен на опробование и анализ его участниками психологических и педагогических действий в модельно организуемых ситуациях разных организационно-технологических форм.

### Цель тренинга

Создать для его участников возможности проб и анализа своих действий в условиях различных организационных педагогических форм и технологий.

### Результаты для участников тренинга:

— возможность получить (в модельной форме) опыт действия и психологического анализа при проведении различных типов урока (традиционного, «интеллектуального», «кооперативного», «деятельностного» и пр.);

— опыт разработки занятий по развитию психопедагогического взгляда учителей на свою деятельность;

— раздаточный материал по теме тренинга.

## Состав группы и режим работы

Состав группы от 10 до 20 человек. Профессиональная принадлежность участников: практические психологи образовательных учреждений; руководители поисковой работы школы; преподаватели психологии и педагогики; учителя, заинтересованные в психологическом анализе своей деятельности. Описываемая продолжительность программы: для группы из 10–15 человек — 12 часов. Режим работы — два дня, ориентировочно по шесть учебных часов ежедневно.

## Этапы работы

1. Введение. Ожидания участников. Формулировка варианта программы тренинга.
2. Работа с проблемой понимания учебного содержания как базовой проблемой «традиционного» урока.
3. Работа с проблемой создания, стимулирования и регуляции процесса мышления как ключевой для интеллектуально ориентированного урока.
4. Класс на уроке как группа. Моделирование и анализ взаимодействия школьников в ситуациях различного пространственного расположения.
5. Обобщение результатов тренинга. Итоговая рефлексия.

## Введение

Тренинг начинается традиционно с представления (по кругу) участников и ведущего.

## Схема представления

Называние имени для обращения на тренинге (имени или имени-отчества «по жизни» — на выбор участников); краткое представление своего преподавательского опыта (какие предметы, в каких классах преподавал, какой опыт наиболее удачный, какой — наиболее проблемный). Ведущий также сообщает о своём преподавательском опыте.

### Информационный вброс

Ведущий знакомит участников с проблемой влияния организационной формы урока и «технологии» на ситуативные психологические характеристики школьников. Называет основные характеристики организационных форм урока (открытость — закрытость, монолитность — фрагментарность, пространственное расположение школьников) и «технологических форм» (трансляция знаний, организация деятельности, стимулирование познавательной активности). Подчеркивает, что тренинг-практикум направлен на моделирование и анализ соответствующих урочных ситуаций.

### Создание программы тренинга

— индивидуальная работа: записать не больше трёх трудностей, проблем, с которыми сталкивались участники тренинга на различных типах уроков;

— работа в микрогруппах (по 3–5 человек): обнаружение схожих трудностей, проблем и дополнение списка (граница окончательного микрогруппового списка определяется не количеством, а задаваемым временем работы — примерно 5 минут);

— микрогруппы оглашают свои списки, и ведущий выносит их на доску (плакат), разбивая на группы, относя их к той или иной организационной или технологической форме (при этом смысл группировки не называется участникам работы);

— ведущий вместе с участниками тренинга уточняет формулировки названных трудностей-проблем, обсуждает возможные названия для выделенных групп, подчеркивает, что получившийся список и является ориентировочной программой работы тренинга.

### Правила работы

Ведущий вводит «классические» правила тренинговой работы: активности, обратной связи, рефлексии; говорит о структуре каждого блока работы: разминка, упражнения и проекты, рефлексия; обозначает особенности рефлексии в психопедагогическом тренинге; анализ работы с двух точек зрения: психологической и педагогической.

### Первый блок «Урок ракетковедения»

#### Разминка

Цель — актуализировать *состояния ученика и учителя* в условиях учебного взаимодействия.

Участники тренинга разбиваются на пары (способом расчёта на чётные и нечётные). Нечётным задаётся позиция ученика, а чётным — позиция учителя. «Ученик» решает, какую роль он будет проигрывать: успешного или неуспешного школьника (роль не озвучивается), «учитель» — соответственно — «мягкого» или «жёсткого» педагога. Парам предлагается невербально взаимодействовать. После чего участники в парах меняются ролями. Принявшие новые роли заново решают для себя — будут ли они успешными или неуспешными школьниками, «мягкими» или «жёсткими» педагогами. Реализуется второй вариант взаимодействия.

После упражнения участники работы говорят о *своих ощущениях* в игровых ролях. Ведущий регулирует высказывания в сторону безоценочности.

#### Основная часть

После окончания разминки стартует основная часть блока, собственно «урок ракетковедения».

Ведущий называет тему урока без объяснения, расшифровки его названия.

Участникам работы предлагается по очереди брать в руки ракетки и шарики для настольного тенниса и делать как можно больше ударов, переворачивая ракетку другой стороной после каждого удара (своеобразный тест на «обученность»). Среди «чемпионов», тех, кто набил больше всего, ведущий выбирает «учителя». «Учеником» становится один из наиболее немелких «теннисистов».

«Учитель» начинает учить «ученика».

Инструкция для «учителя»: научить «ученика» более успешно выполнять упражнения, используя слова-замены: ракетка — картенка, стучать — тронкать, мяч — чанг, рука — мурка, берёшь — вальёшь. (Слова-замены не должны противоречить строению исходного слова, но в то же время и не должны быть слишком легко угадываемы). Показ «учителем» действий запрещён. «Учитель» осуществляет две преподавательские пробы. В каждой пробе подсчитывается число ударов «ученика».

Варианты проведения упражнения:

— действуют последовательно две-три пары «учитель — ученик», остальные участники тренинга в позиции аналитиков, предлагающих при обсуждении психолого-педагогические версии происходящих «событий»;

— при наличии достаточного количества ракеток и шариков возможна соответствующая работа

та в парах всех участников тренинга (с последующим общим обсуждением процесса).

При обсуждении упражнения ведущий присоединяется к высказываниям, акцентирующим проблему учебного *понимания*.

Идея упражнения принадлежит О.Г. Чижиковой.

### **Проблема усиления понимания**

Перед участниками ставится вопрос: как же усилить возможность учебного понимания?

В режиме мозгового штурма (работает вся группа) возникают идеи приёмов усиления понимания, ведущий задаёт вопросы на прояснение содержания приёмов, если они ему кажутся неясными, неконкретными. При этом ни один из прояснённых приёмов (в соответствии с правилами данного этапа «мозгового штурма») не отбрасывается.

Когда предлагаемые идеи начинают противоречить друг другу (например, в одних предложениях акцентируется необходимость логических связей, а в других — ассоциаций), ведущий останавливает выдвижение идей и обращает внимание на появившиеся противоречия.

Вопрос ведущего к группе звучит примерно так: «Так какие же из этих приёмов лучше, сильнее?». В обсуждении тренер поддерживает мысль о том, что для разных школьников с разным типом мышления эффективны разные механизмы усиления понимания. Группа делится на микрогруппы, каждая из которых продолжает «мозговой штурм» под определённый тип школьников: с преобладанием абстрактного, образного, практически-действенного мышления.

### **Информационный вброс**

Результаты работы микрогрупп сообщаются группе, затем следует «информационный вброс» ведущего: «Модель механизмов понимания».

Основные идеи этой модели:

- значения и смыслы в сознании человека образуют некоторую сеть, систему взаимосвязей;
- предлагаемое человеку новое содержание становится «понимаемым», если новое слово или словосочетание встраивается в сознание, образуя связи с соответствующими «узлами», значениями, смыслами;
- эти связи образуются прежде всего на основе приоритетного для данного человека вида мышления (абстрактного, образного, практически-действенного).

Участникам тренинга предлагается опробовать использование соответствующих механизмов.

### **Задание в парах:**

- написать определение какого-либо научного понятия (для психологов — психологического понятия);
- максимально сократить это определение, сохранив суть понятия;
- записать словесный образ, ассоциацию на данное понятие;
- создать графический образ понятия (рисунок, схему, графический символ);
- придумать способ выражения этого понятия в движении.

После окончания подготовительной работы пары докладывают и показывают (понятие в движении) свои результаты.

### **Невербальный контекст понимания**

Если остаётся время на продолжение работы, возможно упражнение, вводящее в проблему понимания тему невербальных средств.

Участникам предлагается разделить на новые пары и раскрыть партнёрам по заданию какое-либо понятие на «тарабарском языке» (не используя слова известного партнёрам языка).

### **Рефлексия**

Заключительный этап занятия начинается с рефлексивных вопросов, на которые участники занятия отвечают письменно, а затем, по желанию, говорят «на круг».

Вопросы:

- Что для вас оказалось наиболее важным, значимым в теме понимания?
- Что для вас оказалось наиболее важным, значимым в преподавательско-практическом аспекте?
- С какими вопросами, проблемами темы понимания хотелось бы ещё поработать?

Последний этап данного занятия — составление в микрогруппах памяток для учителей: «Чтобы усилить понимание на уроке, надо...».

Микрогруппам предлагается ограничить памятку не более чем пятью конкретными рекомендациями.

## **Второй блок. «Интеллектуальный урок»**

### **Разминка**

Упражнение в парах. Каждый участник тренинга записывает в тетради любой проблемный по-

знавательный вопрос. Затем один из партнёров задаёт свой вопрос «коллеге» по паре, выслушивает ответ и максимально *выразительно невербально* его оценивает. После чего действие повторяется с обменом ролей.

Участники работы говорят о своих ощущениях при оценивании. Ведущий принимает все высказывания без комментариев.

### Основная часть

Ведущий напоминает об идее проблемной ситуации как условия включения мышления.

Затем *моделируется поведение учителя и учеников в проблемной ситуации*. Представитель группы моделирует действия учителя, тренер — действия ученика.

Цель «учителя» — создать для ученика проблемную ситуацию и какое-то время удерживать его в проблемном поле, в проблемном состоянии. Группа придумывает проблемный вопрос и решает, кто из членов группы будет учителем (ведущий в это время в аудитории отсутствует).

Появляется «ученик-ведущий» и «учитель» задаёт ему проблемный вопрос. Ведущий моделирует поведение ученика, для которого этот вопрос не является проблемным — школьник знает ответ.

После того, как сам «учитель» и группа оказываются в проблемной ситуации (их попытки создания или удержания школьника в проблемной ситуации оказываются неуспешными), ведущий ставит перед группой вопрос: какими же приёмами можно такого информированного ученика всё-таки «погрузить в проблемное поле»?

Предлагаемые приёмы обсуждаются и некоторые из них опробуются в соответствующем моделировании.

Ведущий предлагает провести пробу на другом модельном «ученике» (поведение школьника, на этот раз не имеющего никаких отчётливых знаний по данному разделу учебного предмета, моделирует тренер).

«Учитель» и группа снова оказываются в проблемной ситуации. (Традиционные приёмы постановки проблемы опираются на некоторое знание школьниками предыдущего учебного материала).

### Мышление и мотивирование

В основе этого этапа — задание, требующее работы в парах. Шаги задания:

1. Каждый участник работы формулирует и записывает проблемный учебный вопрос, обращённый к любому воображаемому ученику. Вопрос на данном шаге не показывается партнёру по заданию.

2. Всем участникам раздаются карточки с инструкцией для последующих действий: нечётным — «Максимально объективное оценивание, в виде отметок, каждого ответа партнёра», чётным — «Отчётливая безотметочная эмоциональная поддержка процесса и результата высказываний партнёра, независимо от качества ответа».

3. Партнёры по заданию обмениваются вопросами и письменно отвечают на проблемный вопрос.

4. Партнёры обмениваются ответами и оценивают письменно действия коллеги в соответствии с инструкцией.

5. Получившие оценивание записывают свои ощущения.

6. Процесс (шаги 1–5) повторяется в тех же позициях.

После выполнения задания высказываются и обсуждаются ощущения в ситуациях различного оценивания с точки зрения поддержания процесса учебной активности вообще и мышления в частности. Ведущий акцентирует высказывания о роли внешней и внутренней мотивации в учебной ситуации.

### Рефлексия

1. Микрогруппы работают над созданием памятки для психолога, работающего с учителем: «Как активизировать мышление на уроке». В памятке должно быть не более пяти пунктов. Памятки зачитываются «на круг» и взаимодополняются.

2. В заключение первого дня работы участники тренинга формулируют свои ощущения и размышления по поводу первого дня работы в виде «Я-высказываний» (Я почувствовал... Я понял... Я ощутил... Я думаю... и т.п.).

### Третий блок «Пространственное расположение на уроке»

#### Разминка

Упражнение «Физкультминутка».

Участники выстраиваются по рядам, строем. Назначается «физорг». Физорг проводит простую зарядку без взаимодействия «физкультурников».

Затем ведущий делит участников на микрогруппы способом простого расчёта на первый — пятый. Предлагает микрогруппам выбрать своих физоргов и продолжить зарядку с примерно такими же упражнениями.

После окончания зарядки участники делятся ощущениями. Ведущий поддерживает высказывания, не выделяя какие-либо идеи, но дожидаясь, когда возникнет тема влияния взаиморасположения на процесс деятельности.

### Основная часть. Проекты урока

1. Участникам предлагается расположиться обычным для школы образом, «за партами», по одному человеку.

Задание: сочинить план урока психологии в первом классе. В плане должны быть цели и не менее 5 шагов — этапов урока (если в группе учителя, сочиняется план какого-нибудь нетипичного для первого класса урока). Даётся ограничение по времени: не более 10 минут.

**Запрет на взаимодействие в явном виде не вводится.**

2. После окончания первого «сочинения» участники рассаживаются по микрогруппам по модели физзарядки. Каждая из микрогрупп по просьбе ведущего выделяет одного человека «на спецзадание», которое не называется. Пока микрогруппы сдвигают столы, готовят место работы, ведущий даёт краткую инструкцию по выполнению спецзадания: в позиции включённого наблюдателя, участника общей работы, вести наблюдение за разворачивающимися в микрогруппе процессами и, в частности, за возможным проявлением и изменением внутригрупповых ролей.

3. Участникам тренинга даётся задание создать проект второго урока психологии (если в группе учителя, то создаётся план какого-нибудь нового, нетипичного для первого класса урока). Вводятся ограничения — такие же, как и для первого проектирования. *Указание на то, что это должен быть общий проект, не вводится.* В случае запроса на этот счёт от участников ведущий повторяет задание без каких-либо добавочных комментариев.

4. После завершения проектирования участники оценивают индивидуально по 7-балльной шкале *свою удовлетворённость* работой на каждом этапе. Подсчитывается средний балл по каждому этапу.

5. Следующий шаг — анализ «спецзадания». Наблюдатели докладывают свои выводы, веду-

щий акцентирует внимание на фактах влияния пространственного расположения на работу, а также появление и динамику ролей в микрогруппах. С темой ролей на уроке предлагается поработать подробнее.

### Роли на уроке

1. С опорой на выводы наблюдателей составляется список возможных межличностных ролей в учебном процессе (не менее восьми).

2. Микрогруппам (можно оставить те же или создать новые) предлагается из списка отобрать какую-нибудь проблемную для учебного процесса роль ученика и выработать не менее двух вариантов действий педагога в отношении данного ученика, смягчающих проблему. Результаты работы микрогрупп фиксируются для всех (на доске, плакате).

3. Микрогруппам предлагается подготовить моделирование в действии одного из вариантов решений.

4. Ведущий «превращает» одну из микрогрупп (но не ту, в которой участник, моделирующий действия педагога) в коллективного исполнителя соответствующей роли.

5. Моделирующий действия педагога обращается к микрогруппе, которой задана соответствующая роль-позиция. Каждый член микрогруппы оценивает возможные ощущения прототипа с позиции: помогает или не помогает ему обращение «учителя» позитивней отнестись к учебной работе. При оценивании возможно использование четырёхпозиционной шкалы:

- да, определено помогает;
- скорее помогает, чем не помогает;
- скорее не помогает, чем помогает;
- определённо не помогает.

По просьбе ведущего отдельные оценки комментируются оценивающим. Фиксируется средняя оценка по данной роли. После чего группа переходит к моделированию следующего обращения. С учётом числа участников тренинга «набирается» 3–4 ролевых варианта.

6. Получившиеся средние оценки анализируются на общем обсуждении с точки зрения причин того или иного восприятия действий «учителя» и приёмов возможного увеличения результативности его действий.

### Рефлексия

1. Микрогруппы создают памятки для учителя, работающего на уроке с микрогруппами учащихся: «Как поддерживать учебную активность

школьников на уроке при работе в микрогруппах». В памятке должно быть не более пяти пунктов. Памятки зачитываются «на круг» и взаимодополняются.

2. В заключение этого этапа участники тренинга делают свои личные выводы и высказывают соображения с позиции психолога (для психологов) или без определённой позиции при другом составе тренинговой группы.

ликовать свои ощущения, мысли, вопросы в связи с тренингом.

Высказываются все, но не обязательно по очереди.

Ведущий говорит о своём видении процесса, результата и проблем, связанных с реализованной программой. □

## Тренинг и модель психопедагогики

### Сравнение с исходной моделью

Ведущий фиксирует факт окончания основной части тренинга и необходимость подведения итогов. Он просит открыть записи по введению в тренинг и, в свободном обсуждении с группой, фиксирует проработку — непроработку в тренинге тех или иных аспектов психопедагогической модели (влияния на психологические феномены урока способов работы с новыми знаниями, способов организации деятельности на уроке, методов мотивирования познавательной активности, открытости — закрытости и монолитности — фрагментарности уроков, расположения учащихся на уроке).

В таком же режиме проводится анализ проработки — непроработки тем, проблем, предложенных участниками в начале тренинга. Соответствующие выводы по каждому пункту фиксируются в форме символических значков.

Ведущий отмечает проблемы, которые проработаны полностью, частично, либо оставшиеся за пределами тренинга.

### Антисоветы

1. Группе предлагается заключительное задание: в парах сочинить антисоветы (не менее пяти) учителям по темам тренинга. Антисоветы читаются «на круг» без оценивания и организованного взаимодополнения.

2. Возможно сочинение и второго варианта антисоветов, для психологов. В этом случае имеет смысл «укрупнить» работу: не в парах, а в микрогруппах, а также уменьшить минимальное число — не менее трёх. Антисоветы зачитываются «на круг» также без анализа и оценивания.

### Итоговая рефлексия

Дается время (3–5 минут) для продумывания заключительных высказываний на тему «Я и тренинг». Ведущий стимулирует содержание и направленность высказываний просьбой сформу-