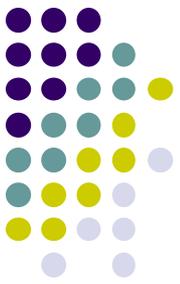


# Концепция тренинга-практикума профессионально-личностного роста и взаимодействия



*«Человек не свободен от условий.  
Но он свободен занять позицию  
по отношению к ним»  
(В. Франкл).*



# Актуальность темы

**Общий контекст:** существенно расширяется пространство педагогической деятельности

↓  
**Противоречие** между современными требованиями к компетентности педагога и актуальным уровнем этой компетентности

↓  
**Проблема** профессионально-личностного роста педагога (в том числе, в процессе получения профессионального образования)

Цель – развитие способности и готовности будущего учителя к продуктивному решению задач личностного и профессионального развития, к продуктивному межличностному взаимодействию

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ МОДУЛЬ

Проблемные ситуации

Структура и содержание личностных и межличностных компетенций

Способы развития компетенций

Аутопсихологическая практика

Игровое имитационное моделирование

Социально-профессиональные пробы

## ТРЕНИНГ - ПРАКТИКА

Самопознание

Самоотношение (Я-концепция)

Саморегуляция

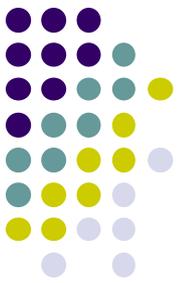
Межличностное взаимодействие

# Индивидуальная траектория профессионально-личностного роста будущего педагога и его развития как субъекта общения



**Для развития личностной и межличностной компетентности нужны особые условия – тренинг**

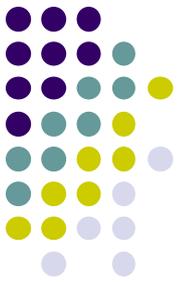




## *Цель тренинга -*

– создание оптимальных психолого-педагогических условий для становления студента как субъекта личностно-профессионального роста и межличностного взаимодействия, для успешного продвижения по индивидуальной траектории профессионально-личностного роста, повышения уровня личностной и межличностной компетентности.

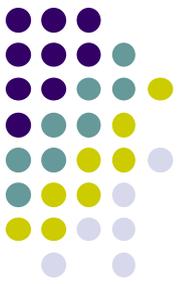




## Общие задачи тренинга:

1. Оценить актуальный уровень личностной и социально-психологической компетентности.
2. Определить цель и задачи личностно-профессионального роста.
3. Освоить «технологию» повышения компетентности.

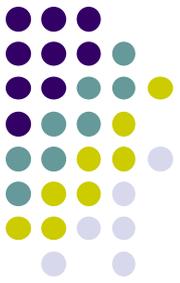
# Конкретные задачи тренинга:



1. Коррекция профессионального образа «Я» и формирование адекватной профессиональной «Я-концепции».
2. Осознание целей и мотивов преподавательской деятельности, повышение мотивации преподавательской деятельности и профессионально-личностного роста.
3. Формирование эффективной стратегии и тактики профессионального взаимодействия, овладение приемами и техниками саморегуляции.



**Тренинговые группы** – «это специально созданные малые группы, участники которых при содействии ведущего-психолога включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на оказание помощи каждому в решении разнообразных психологических проблем и в самосовершенствовании» (Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. – М.: «Ось-89», 2000, С. 18).



Главное условие продуктивной работы тренинговой группы - **внутригрупповая динамика** (развитие отношений внутри группы).



**Активные** методы обучения и оценочные средства направлены на активизацию сознания, самосознания, мышления, действия. Ставят обучающегося перед необходимостью проявления деятельностного отношения человека к миру и самому себе, способности преобразовывать окружающую среду и самого себя. Из числа продуктивных методов в ходе тренинга используются: **элементы дискуссии и мозгового штурма.**



**Продуктивные** методы обучения и оценочные средства предполагают работу реконструктивного (поисково-аналитического и практического) характера, направленную на преобразование исходной информации с целью подготовки грамотного, научно и методически обоснованного продукта творческой (в определенной степени) и самостоятельной, индивидуальной или групповой, познавательной и практической деятельности. Из числа продуктивных методов в рамках тренинга используются: **разработка проекта (программы), подготовка портфолио.**



**Интерактивные** методы обучения и оценочные средства создают комплексную ситуацию, в которой обучающийся имеет возможность проявить: теоретические знания, деятельностную активность, способность к взаимодействию. Существенное преимущество интерактивных оценочных средств заключается в том, что продукт деятельности создается в процессе и результате активного межличностного взаимодействия (как с другими обучающимися, так и с преподавателем). Из числа интерактивных методов в рамках тренинга используются **тесты действий, комплексные ситуационные задачи. Кроме того, интерактивность – ведущий режим проведения тренинга.**



# Рабочие задачи тренинга:

1. Формирование тренинговой группы и оптимальное использование ее ресурсов.
2. Соблюдение правил, регламентирующих внутригрупповые отношения.
3. Взаимный обмен позитивным опытом.



**Спасибо за внимание  
и понимание!**