

**Симонова Евгения Геннадьевна**

аспирант кафедры акмеологии и психологии управления  
Уральский государственный педагогический университет  
г. Нижний Тагил, Свердловская область

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА В ПРЕОДОЛЕНИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ БАРЬЕРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ**

**Аннотация:** в статье представлены результаты исследования в области психологических барьеров профессионального развития педагогов, обусловлена значимость психолого-педагогического тренинга в преодолении психологических барьеров профессионального развития педагогов.

Актуальность применения психолого-педагогического тренинга для преодоления психологических барьеров профессионального развития педагогов обусловлена изменениями, происходящими в современном российском образовании, предъявляющими новые требования к личности учителя, что нередко способствует возникновению психической напряженности, порождает ряд проблем педагогической деятельности.

Повышение способности учителя противостоять многочисленным трудностям, развитие навыков психической саморегуляции, адекватного снятия эмоционального напряжения является важнейшим фактором эффективности профессиональной педагогической деятельности.

К механизмам преодоления психологических барьеров профессиональной деятельности Н.А. Подымов относит: готовность личности к переосмыслению своих действий, отказ от традиционных способов поведения в процессе сопротивления сложившимся стереотипам, разработка альтернативных вариантов поведения, овладение новыми образцами деятельности и интеграция их в сложившиеся личностные и организационные структуры [2, с. 353].

Значение тренинга, как активной формы психологической коррекции, способствующей преодолению психологических барьеров и устраниению отклонений в личностном и профессиональном развитии, постоянно возрастает, т.к. результативность обучающих, психокоррекционных методов, направленных на развитие навыков саморегуляции, самопознания, межперсонального взаимодействия, профессиональных и коммуникативных умений, используемых при проведении тренинга, доказано практикой.

А.Л. Свеницкий рассматривает тренинг (от англ. *training* – обучение, подготовка, тренировка) как «систематическую серию определенных упражнений коммуникативного характера, выполняемых членами группы» с целью выработки и развития определенных психологических умений и навыков, направленных на решение практических задач в различных областях жизнедеятельности [3, с. 445].

Впервые общие схемы поведенческих тренингов были использованы в педагогической среде в 60-е годы в США и на Западе для формирования у педагогов нестандартности, гибкости мышления, способности к пересмотру привычной педагогической философии, отказу от консерватизма, что позволило учителям перестроить свою работу в соответствии с изменившимися представлениями. При проведении тренингов использовались различные методы: анализ педагогических ситуаций, групповые дискуссии, обучение способам поведения, ролевые игры [1, с. 68].

Анализ литературы позволил выделить следующие виды тренингов:

- тренинг саморегуляции (аутогенные тренировки, тренинг биологической обратной связи), направленный на снижение психологического напряжения, оптимизацию эмоционального состояния, развитие навыков контроля и управления физиологическими функциями;
- коммуникативный тренинг, способствующий формированию и совершенствованию навыков общения, межперсонального взаимодействия;
- тренинг личностного роста (динамический, когнитивный, гуманистический и т.д.), являющийся активным средством личностно ориентированного обучения, направленный на развитие различных сторон личности, коррекцию профессионально важных качеств, способствующий включению режима саморазвития и самосовершенствования;
- обучающий тренинг, имеющий целью совершенствование необходимых для выполнения определенной деятельности навыков;

– социально-психологический тренинг, содействующий совершенствованию коммуникативного поведения личности, повышению компетентности в сфере общения, ориентированный на развитие специальных умений, классифицирующихся по сферам общения (коммуникативные, перцептивные и интерактивные) и на углубление опыта анализа ситуации в целом.

И.В. Молочкова определяет следующие задачи, реализующиеся при проведении социально-психологического тренинга: получение знаний в области личности и группы; формирование и развитие навыков общения; коррекция и развитие личности; формирование, коррекция и развитие установок для успешного общения; развитие способности адекватного восприятия себя самого и других людей, а также взаимоотношений между людьми [1, с. 68].

Выделяя психолого-педагогический тренинг, И.В. Молочкова характеризует его, как «особо организованную учебную деятельность, групповую по форме, диалогическую по содержанию, входящую в состав личностно ориентированных педагогических технологий и направленную на формирование гуманистических активно-положительных профессиональных установок; социальной и личностной детерминации творческой самореализации учителя; развитие творческого потенциала педагогического коллектива» [1, с. 67-68].

Результаты проведенного исследования позволили выявить психологические барьеры

профессионального развития педагогов:

– эмоционально-личностные (низкая мотивация достижений, отсутствие стремления к высоким результатам труда, разочарование, равнодушие, тревожность, неуверенность в себе, нестабильность психоэмоционального состояния, амбициозность, пессимизм, консерватизм, потеря чувства нового),

– социальные (низкий уровень оплаты труда, невнимание общественности к образованию и т.д.),

– профессиональные (отсутствие условий для профессионального роста, профессиональные затруднения, равнодушие руководства) [4, с. 79].

На основании полученных данных были определены задачи тренинга преодоления психологических барьеров профессионального развития педагогов:

- развитие навыков психической саморегуляции;
- обучение приемам снятия эмоциональной напряженности;
- коррекция реакций на травмирующие ситуации в профессиональной среде и межличностном взаимодействии;
- актуализация профессионального потенциала;
- повышение психолого-педагогической компетентности, аутокомпетентности;
- освоение конструктивных технологий профессионального поведения.

При проведении тренинга, в отличие от традиционных форм обучения, теории отводится минимальное время, а максимальное – для практической отработки конкретных навыков и умений. Групповая работа способствует изменениям в установках личности, развивая умение проанализировать и увидеть себя с позиции окружающих людей, коллег; развитию навыков коллективного взаимодействия. Моделирование педагогических ситуаций помогает осмыслить наиболее часто встречающиеся ошибки и определить конструктивные стратегии их преодоления. Возникающий в процессе проведения тренинга, описанный Р. Бейлом, феномен групповой сплоченности, способствует стабилизации психологического климата в коллективе и эффективному межличностному взаимодействию.

Таким образом, психолого-педагогический тренинг преодоления психологических барьеров профессионального развития позволит педагогу адекватно воспринимать трудности, контролировать свои чувства, поведение, противостоять эмоциональным раздражителям, отрицательно сказывающимся на протекании деятельности, оперативно находить конструктивные пути выхода из ситуации барьера.

**Список литературы**

1. Молочкова, И.В. Психологическое сопровождение профессионального развития педагога [Текст]: учебное пособие / И.В. Молочкова. – Челябинск: ЮУрГУ, 2005. – 130 с.
2. Подымов, Н.А. Психологические барьеры в профессиональной деятельности учителя [Текст]: Дис. д-ра психол. наук / Н.А. Подымов. – Москва, 1999. – 390 с.
3. Свеницкий, А.Л. Краткий психологический словарь [Текст] / А.Л. Свеницкий. – Москва: Проспект, 2009. – 512 с.
4. Симонова, Е.Г. Особенности профессионального развития педагога в современных условиях [Текст]: / Е.Г. Симонова // XI Международная заочная научно-практическая конференция «Социально-гуманитарные и юридические науки: современные тренды в изменяющемся мире»: сборник материалов конференции (20 нояб. 2012г.) / – Краснодар: АНО ЦСПИ «Премьер», 2012. – 214 с.