

Владимир Михайлович Булгаков  
г. Орел

### Дидактический потенциал тренинга как средство формирования профессиональных компетенций у будущих педагогов

Статья посвящена выявлению дидактических возможностей тренинга как метода активного обучения в практической подготовке студентов – будущих педагогов. Автор анализирует основные особенности активного и интерактивного обучения, указывая на отличительные преимущества такого типа обучения в профессиональном образовании. Автор подробно останавливается на тренинге как методе активного обучения, проводя теоретический обзор исследований различных ученых по проблеме тренинга. Важным результатом анализа литературы по исследованиям в области тренинга является выявленные автором особенности тренинга, которые раскрывают его дидактический потенциал как метода активного обучения. В статье автор характеризует такие дидактические возможности тренинга как активная позиция участников в тренинге; субъект-субъектные отношения между участниками; воздействие группы; регулярная обратная связь; разнообразие приемов и техник активного обучения; вербализованная рефлексия. Автор обосновывает важность перечисленных дидактических возможностей тренинга и его преимуществ как метода активного обучения в практической подготовке будущих педагогов при формировании у них профессиональных компетенций в сфере профессиональной коммуникации.

**Ключевые слова:** активное и интерактивное обучение, активные методы обучения, тренинг, дидактические возможности, профессиональная подготовка педагогов, профессиональные компетенции.

Vladimir Mikhailovich Bulgakov  
Orel

### The didactic potential of training as a means of forming future teachers' professional literacies

The article analyzes the main features of active and interactive learning, pointing out the distinctive advantages of this type of training in vocational education. The author reveals the didactic potential of a training as a method of active learning. The author characterizes such didactic training opportunities as the active position of participants in the training; subject-subject relations between participants; the impact of the group; regular feedback; a variety of techniques and techniques of active learning; verbalized reflection. The paper substantiates the importance of the listed didactic training opportunities and its advantages as a method of active learning in the practical training of future teachers forming their professional literacies in the field of professional communication.

**Keywords:** active and interactive learning, active teaching methods, training, didactic opportunities, professional training of teachers, professional literacies.

**Введение.** В современном трансформировании системы высшего профессионального образования уделяется большое значение вопросу повышения качества подготовки будущих специалистов. Качественная подготовка студентов как компетентных специалистов это главная цель профессионального образования. Для ее реализации в современных условиях модернизации высшего образования необходимо совершенствовать и содержания профессиональной подготовки специалистов и методы, формы, средства работы со студентами. Большими возможностями в профессиональной подготовке студентов обладают методы активного обучения. Традиционные модели обучения, когда знания предлагаются студентам в готовом виде, оказываются малоэффективны для современного образования. Применение технологии активного обучения способствует повышению активности обучающихся и вовлеченности их в учебную деятельность. Методы активного обучения стимулируют

учащегося к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения учебным материалом. В активном обучении студент погружается в интенсивную работу, где от него требуется инициатива, сознательность, творческая позиция, умения выстраивать взаимоотношения с другими обучающимися, высказывать и аргументировать свое мнение. Студенты самостоятельно овладевают знаниями, проявляя высокую познавательную активность и ориентацию на практический результат. Теоретические знания переводятся в формат практической деятельности, где в ходе интерактивного взаимодействия обучающихся между собой происходит закрепление, отработка, формирование умений и навыков и развитие важных профессионально-личностных качеств. В качестве условия повышения качества профессиональной подготовке обучающихся в системе высшего профессионального образования хотелось бы среди всех разнообразных методов активного обучения выделить преимущественные особенности

использования тренинга как практико-ориентированного метода активного обучения. Сказанное определяет актуальность данной работы, *цель* которой состоит в раскрытии дидактического потенциала тренинга в процессе формирования профессиональных компетенций студентов-будущих педагогов. *Новизна* исследования объясняется необходимостью: во-первых, активизации потенциала практико-ориентированных форм организации учебного процесса в вузе; во-вторых, потребностью в формировании профессиональных компетенций у будущих педагогов в сфере профессиональной коммуникации. В настоящей работе были использованы следующие *методы исследования*: теоретический анализ, синтез, обобщения.

#### **Исследовательская часть.**

Преимуществом активных методов обучение является создание ситуации включения обучающихся в интенсивный процесс межличностного и внутригруппового общения. Благодаря этому усиливается коммуникативный обмен, дифференцируется восприятие и понимание себя и поведения других участников, накапливается опыт партнерского общения в субъект-субъектном взаимодействии, активизируются процессы личностного саморазвития.

Значимый вклад в разработку, становления и развития проблематики активных методов обучения внесли труды А.А. Вербицкого, В.Ф. Комарова, В.И. Рыбальского, Б.Н. Христенко, А.М. Смолкина и т.д.

К признакам активного обучения можно отнести:

1) комфортная атмосфера, открытости и доверительных отношений, эмоциональная включенность, чувства общности и взаимной поддержки;

2) активная позиция обучающихся, наличие субъект-субъектных уровней взаимодействия педагога и учащегося, стремление к партнерским отношениям с другими участниками процесса обучения;

3) включение в процесс обучения разнообразных дидактических методов, приемов (деловые игры, круглые столы, тренинги, анализ конкретных ситуаций, дискуссии, мозговой штурм и т.д.);

4) усиление познавательной активности и произвольности познавательных процессов обучающихся;

5) повышение познавательной мотивации, вовлеченность обучающихся в выполнение учебных заданий и самостоятельное получения нового опыта;

6) интенсивное взаимодействие с другими участниками процесса обучения, диалогическая форма общения и ориентация на взаимное сотрудничество и партнерство.

Существуют различные трактовки понятия «активного обучение», «методы активного обучения».

Г.П. Щедровицкий указывает, что активные методы – это методы, «которые позволяют учащимся в более короткие сроки и с меньшими усилиями овладеть необходимыми знаниями и умениями за счет сознательного воспитания способностей учащихся и сознательного формирования у них необходимых деятельностей» [17, С. 157].

С точки зрения Ю.Н. Емельянова, активные методы социально-психологического обучения – это «организационные методы педагогического общения, которые обеспечивают высокую познавательную активность обучаемых в овладении практическими социально-психологическими знаниями и коммуникативными умениями» [2, С. 55].

В своей работе А.К. Быков дает следующие описание: «...методы активного обучения – методы обучения, направленные на развитие у обучаемых самостоятельного творческого мышления и способности квалифицированно решать нестандартные профессиональные задачи»; «...методы активного социально-психологического обучения – это методы активного обучения, целенаправленно реализующие социально-психологические закономерности активной учебной деятельности обучаемого в учебной или иной целевой группе» [1, С. 14].

Благодаря использованию методов активного обучения у учащихся происходит повышение мыслительной активности и практической деятельности в процессе овладения учебным материалом. Важно, что в активном обучении опыт обучающегося служит необходимым условием учебного познания и педагогом создаются условия для его актуализации.

А.М. Смолкин придерживается мнения, что методы активного обучения – это «способы активизации учебно-познавательной деятельности студентов, побуждающие их в процессе овладения материалом к активной практической и мыслительной деятельности, причем активность проявляют и преподаватель, и студенты» [14, С. 29].

В активном обучении студенты включаются в интенсивный процесс обучения, который требует от них проявить инициативу, сознательность, творческую позицию, коммуникативные умения при постоянных контактах с другими обучающимися, навыки аргументированного высказывания своего мнения. Студенты проявляют высокую познавательную активность и ориентацию на практический результат. Теоретические знания с помощью разнообразных приемов и техник

активного обучения в процессе интерактивного взаимодействия закрепляются в практической деятельности и формируют необходимые умения и навыки, компетенции, а также профессионально-значимые личностные качества. В целом, активные методы обучения способствуют активизации и развитию интеллектуальной, мотивационной, эмоциональной и коммуникативной сферы.

Активные методы обучения подталкивают студентов к активному поиску решений учебно-профессиональных ситуаций. В процессе дискуссий, обменом мнениями, аргументированным размышлениям происходит сдвиг на получения знаний не в готовом виде, а в результате самостоятельной мыслительной работы и практической деятельности. Полученные таким способом знания, практические умения и навыки приобретают личностно-значимый смысл и быстрее присваиваются обучающимися.

Сущность «интерактивных методов» можно понять, раскрыв содержание терминов «интерактивный» (интеракция) и «метод». В понятие «интеракции» можно выделить две составляющих: «интер» – между; «акция» – усиленная деятельность. Таким образом, интеракцию можно обозначить как усиленное взаимодействие между объектами, предметами, людьми, группами и т.д. Исследователь С.С. Кашлев описывает интерактивные методы как «способы целенаправленного усиленного межсубъектного взаимодействия педагога и учащихся по созданию оптимальных условий своего развития» [4, С. 5].

В.Т. Еременко в своей работе высказывает мнение о том, что «учебный процесс, опирающийся на использовании интерактивных методов обучения, организуется с учетом включенности в процесс познания всех студентов группы без исключения. Совместная деятельность означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Организуются индивидуальная, парная и групповая работа; используется проектная работа; ролевые игры; осуществляется работа с документами и различными источниками информации. Интерактивные методы основаны на принципах взаимодействия, активности обучаемых, опоре на групповой опыт, обязательной обратной связи. Создается среда образовательного общения, которая характеризуется открытостью, взаимодействием участников, равенством их аргументов, накоплением совместного знания, возможностью взаимной оценки и контроля. Студент становится полноправным участником учебного процесса, его опыт служит основным источником учебного познания. Активность преподавателя уступает место активности студентов, а задачей

преподавателя становится создание условий для их инициативы. Педагог не даёт готовых знаний, но побуждает участников к самостоятельному поиску и выполняет функцию помощника в работе» [3, С. 6].

Интерактивные методы отличаются от активных методов обучения тем, что на первый план выходит прямое взаимодействие учащихся между собой, а не с преподавателем и через преподавателя. Преподаватель поддерживает и регламентирует процесс диалога, обмена мнениями, активного взаимодействия учащихся между собой в подгруппах или парах.

Часто в литературе можно встретить следующие черты интерактивного обучения:

- межличностное взаимодействие учащихся как между собой, так и с преподавателем на основе диалогического общения;

- взаимодействие организуется в мини-группах, состав которых может сохраняться длительное время;

- между учащимися поддерживается партнерское общение на принципах сотрудничества;

- используются различные игровые, ролевые, тренинговые методы и формы обучения.

Более подробно хотелось бы рассмотреть такой метод активного обучения как тренинг, так как в нем, на наш взгляд, отражены основные принципы активного и интерактивного обучения.

Проведенный нами теоретический анализ исследований по проблеме тренинга показал, что термин «тренинг» различные авторы описывают и обозначают по-разному.

Ю.Н. Емельянов определяет тренинг как «группу методов для развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности» [2, С. 55].

Зарубежный исследователь М. Сенин обозначает тренинг как «способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления поведением и деятельностью» [18, С. 43]. Ученый С. Соорег относит тренинг к «...части планируемой активности организации, направленной на увеличение профессиональных знаний и умений, либо на модификацию аттитюдов и социального поведения персонала способами, сочетающимися с целями организации и требованиями деятельности» [19, С. 5].

Л.А. Петровская понимает тренинг, как «средство воздействия, направленное на развитие тех или иных знаний, умений и опыта в области межличностного общения» [8, С. 110]. Она использует такое обозначение тренинга как «социально-психологический тренинг», который развивает у участников компоненты

коммуникативной, перцептивной, интерактивной стороны общения [9].

Г.А. Ковалев указывает, что «необходимо относить тренинг к методам активного социального обучения как комплексного социально-дидактического направления» [5, С. 45].

Б.Д. Парыгин высказывает точку зрения о том, что «тренинг – это метод group-counseling (группового консультирования) в котором происходит активное групповое обучение навыкам общения и жизни в обществе вообще: от обучения профессионально полезным навыкам до адаптации к новой социальной роли с соответствующей коррекцией Я-концепции и самооценки» [10, С. 22].

Авторитетный исследователь проблемы групповых методов работы М. Форверг определяет тренинг как «метод повышения интерперсональной компетентности за счет интериоризации измененных установок личности и их переноса на профессиональную деятельность» [15, С. 186].

Подводя итог анализа точек зрения разных исследователей, можно утверждать, что единого и общепризнанного понятия тренинга в педагогике пока нет (что вполне нормально для изучения комплексных явлений в науке). Различия в работах отечественных и зарубежных авторов по теме тренинга позволяют нам лучше понять целевые, содержательные, функциональные аспекты тренинга как метода обучения. Так как тренинг представляет собой многофункциональный метод обучения. В тренинге реализуются важные функции: обучающая, преобразующая, профилактическая, диагностическая. Также важно отметить, что используя тренинг для создания интенсивной среды для обучения практическим умениям и навыкам, мы также способствуем развитию, формированию коммуникативного, социального, личностного потенциал учащегося и умению гибко реагировать в нестандартных ситуациях.

Для более детального понимания особенностей тренинга обратимся к классификации тренинга, которые раскрываются в работах ученых (А.К. Быкова, А.К. Марковой, Н.В. Самоукиной и др.).

Проанализировав различные подходы к классификации тренинга, можно назвать следующие его основные виды:

- социально-психологический тренинг общения;
- социально-психологический тренинг профессиональных и жизненных умений;
- тренинг личностного развития (роста).

Рассмотрим существенные характеристики каждого из трех видов тренинга.

1. Социально-психологический тренинг общения – это тренинг, предназначенный для повышения компетентности в межличностном общении. Он направлен на формирования коммуникативных знаний, умений, навыков, перцептивных способностей. Для продуктивной работы тренинга очень важно использовать в работе рефлексию, принципы групповой работы, правила тренинга, а также последовательные этапы проведения тренингового занятия. Можно назвать самые распространенные виды социально-психологического тренинга общения: тренинг сензитивности, тренинг делового общения, имитационный тренинг.

Тренинг сензитивности предназначен для формирования психологической наблюдательности, межличностной чувствительности. В процессе тренинга отрабатываются практические умения адекватного восприятия и понимания себя и других людей, навыки прогнозирования и предвидения поведения в социальном взаимодействии, дифференцированного познания себя.

Наблюдательность сензитивная предполагает «умение наблюдать и запоминать следующие параметры активности человека: особенности речевой деятельности (особенности интонации, уровень экспрессии, особенности лексики, голосовые качества говорящего и т.д.); выразительная пантомимика; расположение в пространстве межличностного общения, дистанция между партнерами по общению; тактильные воздействия (касание, поддерживающие жесты, толчки)» [13, С. 422].

Тренинг делового общения – тренинг для формирования коммуникативных умений и навыков продуктивного сотрудничества в профессиональном взаимодействии. Деловое общение выступает в виде умений: «проводить переговоры, деловые беседы, совещания; вести телефонные переговоры; публично выступать; организовывать информационные потоки: вести деловую переписку, работать с деловыми бумагами и т.д.; формировать управленческую команду» [13, С. 411]

Имитационный тренинг – это тренинг, в котором участники должны проиграть роли, смоделировать взаимодействия людей, имитировать деятельность в заранее подготовленных ситуациях. Имитационные ситуации позволяют погрузиться в реальные фрагменты профессиональной деятельности. В имитационном тренинге активно используются технические средства: технические устройства, приборы, тренажеры, которые выступают в качестве модели для воссоздания контекста практической ситуации.

2. Социально-психологический тренинг профессиональных и жизненных умений.

А.К. Быков обозначает этот тренинг «как тренинг, направленный на формирование таких профессиональных и жизненных умений, как умения решения проблем и принятия решений, общения, самоуправления, самопонимания и самоподдержки, эмоционального самоконтроля, развития настойчивости, уверенности в себе, критичности мышления» [1, С. 91].

3. Тренинг личностного развития (роста). Также А.К. Быков утверждает, что «это разновидность социально-психологического тренинга, направленного на развитие психических процессов (познавательных, волевых и эмоциональных), свойств и качеств человека. В данном тренинге развиваются личностные характеристики человека, черты характера, способности, мышление, память, внимание, воображение и др.» [1, С. 91].

Интересными представляются взгляды на тренинг в процессе обучения в исследованиях А.К. Марковой и Н.В. Самоукиной. Так, Н.В. Самоукина считает, что «важным в учебном процессе является педагогический тренинг, направленный на развитие личностных и профессионально значимых качеств учителей и формирование у них навыков эффективных взаимодействий с учащимися, их родителями, коллегами и близкими людьми» [12, С. 33].

Н.В. Самоукина придерживается мнения, что «педагогический тренинг позволяет в ходе использования его в учебном процессе решить учителю следующие задачи: изучить на практике, как функционируют те или иные психические процессы (расширить знания о психических процессах взрослых и детей разного возраста); отобрать и отработать эффективные способы преподавания; отработать навыки педагогической рефлексии; сформировать навыки (умения) понимания индивидуальных особенностей учащихся, положительное принятие различных форм их самовыражения и самоутверждения; выработать способность гибко менять манеру общения, подбирать формы соответствующего поведения (интонация, слова, фразы). Достижения положительных результатов в педагогическом тренинге дает учителю возможность корректировать, изменять свою позицию» [12, С. 41].

А.К. Маркова в своих работах раскрывает понятие «профессиональный тренинг». А.К. Маркова, придерживаясь точки зрения о том, что «профессиональный тренинг рассматривается не столько как отдельная форма, сколько как система организации обучения педагогов, позволяющая развивать профессиональные качества и быть направленной на: совершенствования профессиональной позиции; развитие психических процессов (педагогическое мышление, педагогическая рефлексия и др.);

развитие качеств личности (гуманистическая направленность); совершенствования педагогических приемов (приемов решения педагогических задач, способов снятия напряженности, конструктивных приемов выхода из конфликта); расширение профессиональных знаний» [7, С. 78].

Анализ литературы по исследованиям в области тренинга позволил нам выделить особенности тренинга, которые раскрывают его дидактический потенциал для формирования профессиональных компетенции студентов-будущих педагогов.

Так, к дидактическим возможностям тренинга мы можем отнести: активную позицию участников в тренинге; субъект-субъектные отношения между участниками; воздействие группы (процессы в малой социальной группе); регулярная обратная связь; разнообразие приемов и техник активного обучения; вербализованная рефлексия.

Рассмотрит более подробно выделенные нами дидактические возможности тренинга.

1. Активная позиция участников тренинга. На тренинге важным организационным принципом выступает принцип активности. Он включает участников тренинга в активное взаимодействие. Обеспечивает внешнюю, поведенческую активность и внутреннюю, интернальную позицию. Побуждает участников быть внимательными к другим участникам, к процессу коллективного общения, к группе в целом. Выступает как норма поведения на тренинге и как личностная характеристика. Активная позиция участников тренинга является основой для достижения ими высоких результатов обучения в тренинге, активизирует ответственность и самостоятельность за конечный результат тренинговой работы. Ведущий тренинга поощряет включение каждого участника в интенсивное групповое взаимодействие, в проявлении участниками заинтересованности и инициативности, так как от активности каждого участника зависит итог обучения и личностного развития как отдельного участника, так и эффективность групповой работы всех членов тренинговой группы.

2. Субъект-субъектные отношения между участниками. На тренинге субъект-субъектные отношения между участниками являются условием равноправного, диалогического общения. Субъектная ориентация в общении базируется на принципах гуманистического отношения к личности. На тренинге создается доверительная атмосфера для безопасного и открытого партнерства. Принятие участников такими какие они есть, уважительное отношение друг к другу позволяет выстраивать конструктивное взаимодействие, оказывать взаимопомощь в выполнении заданий,

упражнений и разрешать проблемные ситуации в тренинге.

3. Воздействие группы. Тренинг проводится в групповой форме. Участники тренинга сближаются между собой и образуют единство на основе малой социальной группы. Воздействие групповых процессов, которые происходят между участниками в малой социальной группе обозначаются понятием «эффект группы». В тренинге усиливается воздействие группы на участников, что облегчает процесс усвоения новых форм поведения, практических умений и навыков; установления неформальных доверительных отношений; лучшего понимания и восприятия своего опыта и поступков других людей, а также эмоциональную включенность в групповую работу.

Основные преимущества групповой формы работы, положительное влияние «эффекта группы» в своей работе К. Рудестам описывает так:

– «группа оказывается микрокосмосом или обществом в миниатюре, отражающим в себе весь внешний мир и придающим реалистичность искусственно создаваемым отношениям. В конечном результате опыт, приобретенный в специально созданной среде, обычно переносится на внешний мир;

– преимущество группы состоит в возможности получить обратную связь и поддержку от других ее членов, имеющих сходные проблемы или опыт и способных благодаря этому оказать существенную помощь. В процессе происходящих в группе взаимодействий осознается ценность других людей и потребность в них. В группе отдельная личность чувствует себя принимающей другими и принимаемой другими, доверяющей им и внушающей доверие, заботящейся и окруженной заботой, оказывающей помощь и получающей ее. Реакции, возникающие и прорабатываемые в контексте групповых взаимодействий, могут помочь в разрешении межличностных конфликтов вне группы. В дружественной и контролируемой обстановке можно усваивать новые навыки, экспериментировать с новыми стилями поведения и получать опыт «проверки реалий» на специально подобранной группе партнеров;

– наблюдая со стороны за ходом групповых взаимодействий, можно идентифицировать себя с активными участниками и использовать результаты этих наблюдений при оценке собственных эмоций и поступков. Множество обратных связей создает отражение личности сразу во многих ракурсах, позволяющее ей оценить собственное поведение и установки;

– группа может способствовать личностному росту. В группе личность неизбежно становится в положение, вынуждающее ее к самоисследованию и интроспекции. Часто люди знают, чего они хотят, но, чтобы заявить об этом во всеуслышание, им требуется участие и поддержка. Каждая попытка самораскрытия или самоизменения члена группы вызывает одобрительную реакцию со стороны других ее членов, и, соответственно, повышает самооценку личности;

– преимущество работы с группами является также гибкость групповых форм, позволяющих моделировать самые разнообразные ситуационные формы межличностных взаимодействий, разрабатывать различные программы и работать с разными контингентами участников» [11, С. 15-16].

4. Регулярная обратная связь. В тренинге организуется и поддерживается обратная связь между участниками. Участники тренинга дают обратную связь о своих впечатлениях и переживаниях в процессе выполнения заданий, делятся мыслями и идеями. Обратная связь в тренинге носит искренний, безоценочный характер, также она должна быть прямой и своевременной. Благодаря обратной связи каждый участник может посмотреть на себя со стороны, увидеть как его действия воспринимаются другими, скорректировать свои действия в тренинговых упражнениях, лучше осознать свои проблемные моменты и сильные стороны. Помочь в этом могут также аудиозаписи и просмотр видеофрагментов. Обратная связь усиливает процессы самоизменения и самокоррекции участников, а также стимулирует процесс обучения и личностного развития. Стоит отметить, что регулярная обратная связь поддерживает и развивает межличностное и групповое взаимодействие в тренинговой группе.

5. Разнообразие приемов и техник активного обучения. Возможность использовать в тренинге различные приемов и техник активного и интерактивного характера является преимуществом тренинга с точки зрения его дидактических возможностей. И позволяет успешно достигать обучающие задачи тренинга. С.И. Макшанов описывает широкий диапазон приемов и техник обучения, выделяя три группы средств (техник) тренинга:

– «техники представления информации (функция: осознание и передача информации);

– имитационные техники (функция: тренировка в безопасных условиях);

– техники создания реальной среды (функция: действия с реальными рисками)» [6, С. 152].

В первую группу методических средств (техник) тренинга С.И. Макшанов относит

мини-лекции, видеолекции, видеоиллюстрации, инструкции-программы, тематические обзоры, модерации, дискуссии и др. Вторую группу составляют такие методические техники как: ролевые игры, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, психодрама, социодрама, визуализация, психогимнастика и др. В третью группу методических средств включены: выполнения заданий с физическими рисками; выполнение конкретных профессиональных процедур с реальными партнерами, оборудованием, документацией; выполнение заданий с незнакомыми людьми и др.

В тренинге мы может интегрировать различные приемы и техники в зависимости от целей и задач тренинга. Основными приемами тренинга должны оставаться групповая дискуссия, практические упражнения, ролевые игры. Так, в групповой дискуссии на тренинге изменяются взгляды и мнения участников, тема дискуссии раскрывается с разных сторон, происходит уточнение и расширение представлений об обсуждаемой ситуации. Участники учатся уважать мнение других, более аргументированно высказывать свою точку зрения, взаимодействовать друг с другом для поиска общего мнения. Практические упражнения отработывают у участников тренинга оптимальные способы решения практического задания в групповой ситуации (работа в парах, тройках, мини-группах). Ролевые игры позволяют успешно скорректировать поведения участников, сформировать у них новый опыт, новые варианты поведения в практико-ориентированных ситуациях. Участники пробуют разные модели ролевого поведения, а группа в целом выступает в качестве подкрепляющего фактора в принятии новой ролевой позиции, опыта успешного поведения, в том числе в нестандартных игровых ситуациях. Опыт, который участники получают в ситуации ролевой игры в дальнейшем легко переносится на ситуации вне тренинга.

6. Вербализованная рефлексия. Рефлексия это главная составляющая тренинговых форм обучения. Рефлексия в тренинге выполняет очень важные функции. Рефлексия позволяет участникам проанализировать свои действия в процессе исполнения тренинговых заданий, обращает внимание на собственные размышления, переживания и чувства при взаимодействии с другими участниками тренинга. Рефлексия может быть разной по направленности: отражать внутренние состояния отдельного участника тренинга; динамические процессы происходящие в тренинговой группе; анализировать действия других участников. Рефлексия может быть направлена на содержания процесса обучения, на инструментальные процессы при получении

практических умений и навыков при выполнении конкретного типа заданий и упражнений. Рефлексия повышает осознанность действий участников, позволяет им регулировать и управлять свои поступки и является частью самоконтроля. В тренинговых занятиях используются различные виды и типы рефлексии. В своем исследовании Е.К. Хакимова описывает следующие типы рефлексии:

– «лично-смысловую рефлексия, которая характеризуется тем, что субъект может переосмыслить и перестроить содержание своего восприятия себя, своего внутреннего мира. В связи с этим рефлексия рассматривают неким стимулятором личностного и профессионального роста, позволяющий обнаружить и устранить различные помехи и ограничения профессиональной деятельности;

– кооперативную рефлексия, позволяющую субъекту высвободиться из процесса деятельности, как бы занять внешнюю позицию по отношению к ней. Этот тип рефлексии выполняет важную функцию – помогает переосмыслить и реорганизовать коллективную деятельность;

– коммуникативную рефлексия, которая характеризуется осознанием субъектом своего восприятия партнера по общению;

– интеллектуальную рефлексия, которая реализует процесс соотнесения человеком своего способа действия с особенностями условий, в которых это действие требуется выполнить. Важной функцией данного типа можно отметить процесс переосмысления» [16, С. 98].

Перечисленные дидактические возможности тренинга обеспечивают преимущество тренинга как метода активного обучения и способствуют формированию профессиональных компетенций в сфере профессиональной коммуникации у будущих педагогов.

**Заключение.** Подводя итог исследования, можно утверждать, что для повышения качества профессиональной подготовки студентов как будущих специалистов применение методов активного обучения в системе высшего образования представляет существенные преимущества по сравнению с традиционными методами обучения. Так как технология активного обучения предоставляет переход от пассивно-репродуктивных форм и методов обучения к развивающим, поисковым, исследовательским, проблемным формам и методам организации учебного процесса.

Для формирования профессиональных компетенций, целесообразно использовать в учебном процессе методы активного обучения, в частности, такой метод активного обучения как тренинг. В тренинге создаются условия для

получения, отработки, применения практического опыта в процессе интенсивного группового взаимодействия. Активизируется процесс самопознания, личностного и профессионального самоопределения. В тренинговой группе создается положительная эмоциональная атмосфера, на фоне которой продуктивней происходит усваивание учебного материала, обмен опытом, формирование практических умений и навыков, развитие профессионально-важных личностных качеств.

В результате теоретического анализа литературы по проблематике тренинга как метода активного обучения были выделены и подробно описаны дидактические возможности тренинга: активная позиция участников в тренинге; субъект-субъектные отношения между участниками; воздействие группы; регулярная обратная связь; разнообразие приемов и техник активного обучения; вербализованная рефлексия.

Выделенные дидактические возможности тренинга и основные его преимущества как метода активного обучения способствуют

эффективному формированию профессиональных компетенций студентов-будущих педагогов. Особенно таких компетенций, которые связаны с профессиональной коммуникацией. Так как коммуникативные способности в профессии педагога занимают ведущую роль. Ведь в своей профессиональной деятельности педагог должен владеть профессиональной коммуникацией, соблюдать этические принципы профессиональной деятельности, в которых также присутствуют принципы профессионального межличностного общения. Поэтому сформированные с помощью тренинга как интегративного дидактического инструмента профессиональные компетенции в сфере профессиональной коммуникации у студентов – будущих педагогов, позволят им успешно осуществлять свою профессиональную педагогическую деятельность. А использование тренинга как метода активного обучения в учебном процессе повысит качество практической подготовки студентов в системе высшего образования.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Быков, А.К. Методы активного социально-психологического обучения : учеб. пособие / А.К. Быков. – Москва : ТЦ Сфера, 2005. – 160 с. – Текст : непосредственный.
2. Емельянов, Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. – Москва, 1985. – 166 с. – Текст : непосредственный.
3. Еременко, В.Т. Применение активных и интерактивных методов обучения при организации образовательного процесса : учеб.-метод. пособие для высш. профессион. образования / В.Т. Еременко. – Орёл : Госуниверситет-УНПК, 2015. – 50 с. – Текст : непосредственный.
4. Кашлев, С.С. Интерактивные методы обучения : учеб.-метод. пособие / С.С. Кашлев. – Минск, 2013. – 224 с. – Текст : непосредственный.
5. Ковалев, Г.А. Три парадигмы в психологии – три стратегии психологического воздействия / Г.А. Ковалев. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 1987. – № 3. – С.41-49.
6. Макшанов, С.И. Психология тренинга в профессиональной деятельности : дис. ... д-ра психол. наук. – Санкт-Петербург, 1998. – 322 с. – Текст : непосредственный.
7. Маркова, А.К. Психология труда учителя : кн. для учителя / А.К. Маркова. – Москва : Просвещение, 1993. – 192 с. – Текст : непосредственный.
8. Петровская, Л.А. Общение-компетентность-тренинг : избр. тр. / Л.А. Петровская. – Москва : Смысл, 2007. – 687 с. – Текст : непосредственный.
9. Петровская, Л.А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга / Л.А. Петровская. – Москва : Изд-во МГУ, 1982. – 168 с. – Текст : непосредственный.
10. Парыгин Б.Д. Анатомия общения / Б.Д. Парыгина. – Санкт-Петербург, 1999. – 300 с. – Текст : непосредственный.
11. Рудестам, К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. – Санкт-Петербург : Питер Ком, 1999. – 384 с. – Текст : непосредственный.
12. Самоукина, Н.В. Практическая психология в школе: лекция, консультирование, тренинг / Н.В. Самоукина. – Москва : ИНТОР, 1997. – 192 с. – Текст : непосредственный.
13. Социальная психология : учеб. пособие для высш. учеб. заведений / А.Н. Сухов, А.А. Бодалев, В.Н. Казанцев [и др.] ; под ред. А.Н. Сухова, А.А. Деркача. – Москва : Академия, 2006. – 600 с. – Текст : непосредственный.
14. Смолкин, А.М. Методы активного обучения / А.М. Смолкин. – Москва : Высшая школа, 1991. – 250 с. – Текст : непосредственный.
15. Форверг, М. Характеристика социально-психологического тренинга поведения / М. Форверг, Т. Альберт. – Текст : непосредственный // Психологический журнал. – 1984. – № 4. – С.184-188.
16. Хакимова, Е.К. Формирование эмоциональной компетентности у будущих педагогов-психологов : дис. ... канд. пед. наук. – Казань, 2018. – 304 с. – Текст : непосредственный.

17. Щедровицкий, Г.П. Мышление. Понимание. Рефлексия / Г.П. Щедровицкий. – Москва : Наследие ММК, 2005. – 800 с. – Текст : непосредственный.
18. Cenin, M. Podstawy teoretyczne stosownych metod treningu psychologicznego / M. Cenin. – Text : direct // Acta Bratisl. Pr. Psychol. – 1990. – № 22. – С. 35-64.
19. Cooper, C.L. Developing social skills in managers. Advances in group training / C.L. Cooper. – London : The McMillan Press Ltd., 1976. – 165 p. – Text : direct.

REFERENCES

1. Bykov, A.K. (2005), *Methods of active socio-psychological education: textbook*, Moscow: Sphere Shopping Center, 160 p. (in Russian)
2. Yemelyanov, Yu.N. (1985), *Active socio-psychological education*, Moscow, 166 p. (in Russian)
3. Eremenko, V.T. (2015), *The use of active and interactive teaching methods in the organization of the educational process: a manual for higher education*, Orel: Gosuniversitet-UNPK, 50 p. (in Russian)
4. Kashlev, S.S. (2013), *Interactive teaching methods: textbook*, Minsk, 224 p. (in Russian)
5. Kovalev, G.A. (1987), “Three Paradigms in Psychology – Three strategies of psychological Impact”, *Questions of Psychology*, no. 3, pp. 41-49. (in Russian)
6. Makshanov, S.I. (1998), *Psychology of training in professional activity*, D. Sc. Thesis (Psychology), St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation. (in Russian)
7. Markova, A.K. (1993), *Psychology of teacher's work: a book for teachers?*, Moscow: Prosveshchenie, 192 p. (in Russian)
8. Petrovskaya, L.A. (2007), *Communication-competence-training: selected issues*, Moscow: Smysl, 687 p. (in Russian)
9. Petrovskaya, L.A. (1982), *Theoretical and methodological issues of socio-psychological training*, Moscow: Publishing House of Moscow State University, 168 p. (in Russian)
10. Parygin B.D. (1999), *Anatomy of communication*, St. Petersburg, 300 p. (in Russian)
11. Rudestam, K. (1999), *Group psychotherapy*, St. Petersburg: Peter Com, 384 p. (in Russian)
12. Samoukina, N.V. (1997), *Practical psychology at school: lecture, counseling, training*, Moscow: INTOR, 192 p. (in Russian)
13. Sukhov A.N., Bodalev A.A., Kazantsev V.N., et al., in Sukhova, A.N. and Derkacha, A.A. (eds.) (2006), *Social Psychology: textbook for higher educational institutions*, Moscow: Academy, 600 p. (in Russian)
14. Smolkin, A.M. (1991), *Methods of active learning*, Moscow: Higher School, 250 p. (in Russian)
15. Forweg, M. and Albert, T. (1984), “Characteristics of socio-psychological behavior training”, *Psychological Journal*, no. 4, pp. 184-188. (in Russian)
16. Khakimova, E.K. (2018), *Formation of emotional competence among future psychological educators*, Ph.D. Thesis (Pedagogy), Kazan Federal University, Russian Federation, 304 p. (in Russian)
17. Shchedrovitsky, G.P. (2005), *Thinking. Understanding. Reflection*, Moscow: MMK's Legacy, 800 p. (in Russian)
18. Cenin, M. (1990), “Podstawy teoretyczne stosownych metod treningu psychologicznego”, *Acta Bratisl. Pr. Psychol*, no. 22, pp. 35-64.
19. Cooper, C.L. (1976), *Developing social skills in managers. Advances in group training*, London: The McMillan Press Ltd., 165 p.

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ:**

В.М. Булгаков, старший преподаватель кафедры психологии и педагогики, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева», г. Орел, Россия, e-mail: phoenix-80@mail.ru, ORCID: 0009-0009-8259-2057.

**INFORMATION ABOUT THE AUTHOR:**

V.M. Bulgakov, Senior Lecturer, Department of Psychology and Pedagogy, I.S. Turgenev Oryol State University, Orel, Russia, e-mail: phoenix-80@mail.ru, ORCID: 0009-0009-8259-2057.