

Сияев Т.М.

## КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДАГЫ ТЕЛЕТРЕНИНГ: ТЕОРИЯ ЖАНА ПРАКТИКА

Сияев Т.М.

### ТЕЛЕТРЕНИНГ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

УДК: 37.0

Дүйнөлүк практикада адистердин кесиптик өнүгүүсүн, жаны адистик көз-караштарды калыптоонун негизги багыты катары тренинг каралууда. Тренинг англис тилинде «training» атайын системалуу түрдө жүргүзүлгөн тренировка, белгиленген билгичтиктерди, көндүмдөрдү калыптоо боюнча алдын-ала даярдалган өзгөчө методика менен окутуу эсептелет [1]. Тренинг жүргүзүү кадимки адистикти жогорулатуу процессиндеги семинардык ишмердүүлүктөн кескин айырмалат. Тренинг төмөнкү багыттарда каралат:

1. Тренинг дрессуранын өзгөчө формасы катары каралат. Абдан конкреттүү манипулярдык ыкмалардын негизинде оң багыттагы практикалык ишмердүүлүктүн базасында зарыл болгон кызматташтык аракеттер калыптанат жана кайсы бир деңгээлде терс багыттагы практикалык ишмердүүлүктүн базасында зарылчылыгы жок аракеттерден «арылуу» орун алат.

2. Тренинг тренировка болуп саналат. Адистердин натыйжалуу аракеттеринин билгичтиктери жана көндүмдөрү калыптанат.

3. Тренинг активдүү окуу ишмердүүлүгүнүн формасы катары эсептелет. Адистердин психологиялык багыттагы өнүгүүсү орун алат.

4. Тренинг өзгөчө метод катары каралат. Адистердин өздүк мүмкүнчүлүктөрүн толук ачуу үчүн атайын өз алдынча изденүү ишмердүүлүктөрдү жүргүзүү толук иш жүзүнө ашат.

Тренинг практикалык психологиянын жана акыркы муундагы педагогикалык технологиянын жетишкендиктерин өзүнө камтыйт. Аны уюштуруунун негизги өзгөчөлүктөрү төмөнкүлөр:

- группалык ишмердүүлүктүн негизинде жүрүшү;
- катышуучулардын өздүк өнүгүүсүнө алып баруучунун гана атайын багытталган ишмердүүлүгү эмес, көпчүлүк бөлүгүндө өздүк өнүгүүгө багытталган ишмердүүлүктүн орун алышы;
- аныкталган график менен турактуу группалардын түзүлүшү (7–10 адам) жана алардын эки-беш күндүн ичинде чогуу иш жүргүзүүсү;
- атайын даярдалган залдарда өтүшү;
- катышуучулардын бири-бирине карата ишмердүүлүккө басымдын болушу;
- группалык активдүү ишмердүүлүктөрдүн орун алышы;
- катышуучулардын бири-бирине болгон субъективдүү сезимдерин жана эмоцияларын объективтирүүгө жана рефлексияны пайда кылууга жетишүү;
- катышуучулардын арасындагы толук эркиндик жана жагымдуу абалдын түзүлүшү.

Тренинг алдын-ала даярдалып, ар бир катышуучуга толук маалыматты камтыган материалдар берилет. Тренингдин жүрүшү ачык айкын көрсөтүлүп, ар бир бөлүгүнүн мазмуну жана жетише турган ийгиликтер көрсөтүлөт. Тренинг жүрүшү аныкталган эрежелерге негизделет.

1. **«Ушул жерде жана азыр».** Катышуучулар үчүн ишмердүүлүктүн предмети катары, ошол мезгилде группада орун алган сезимдер, ойлор кабыл алынат. Атайын белгиленген учурлардан тыш-кары мурда жана кийин орун алуучу ишмердүүлүктөр каралбайт. Ошол мезгилге акцент берүү катышуучулардын терең рефлексиялоосуна шарт түзөт, ар биринин өзүнүн оюунун, сезиминин аныкталышына өбөлгө болот жана өзүн-өзү баёгоо, өздүк анализдөөгө мүмкүнчүлүк түзүлөт.

2. **Чын ыкластык жана ачыктык.** Групадагы ишмердүүлүктө «фальш», жасалмалардын болбошу үчүн атайын сүйлөшүүлөр орун алат. Канчалык деңгээлде ар бир катышуучу өзү жөнүндө, башкалар жөнүндө чыныгы маалыматты берсе гана, алардын анализи аныкталган жыйынтыкты бере алат. Өзү жөнүндөгү «Мен» концепциясын башкаларга жеткирүү күчтүү жана ачык инсандан кабар берет. Чын ыкластык жана ачыктык чыныгы кайтарым байланышты түзөт. Натыйжада өздүк таануу менен бирге группадагы өз ара таануу дагы жогорку деңгээлде жүрөт.

3. **Мен принциби.** Катышуучулардын негизги көңүлү өздүк таанууга, өздүк анализге жана рефлексияга багытталат. Башка адам жөнүндөгү ойлор, баамдоолор өздүк таануунун негизде берилет. «Мен дагы», «башкалар сыяктуу эле», «кошулам» жана башка ушул сыяктуу ойлорго уруксаат берилбейт. Бардык ой-толгоолор «менин жеке пикиримде», «менин кабыл алышымда» деген сыяктуу өздүк позициянын негизинде жүргүзүлүшү керек. Тренинг максаттарынын бири – ар бир катышуучунун өздүк жоопкерчилигин пайда кылуу. Ар бир адамдын эч кимге окшобогон көз карашы калыптанышы зарыл.

4. **Активдүүлүк.** Тренингде жөн эле убакытты өткөрүү орун албайт. Көнгүүлөрдүн жыйынтыгы ар бир катышуучулардын жана жалпы чечимге жетишүүнүн үзүрү болуп саналат. Демек, ар катышуучу сөзсүз түрдө тренингдин башынан аягына чейин активдүү катышат.

5. **Купия сырдуулук.** Тренинг айтылган көз-караштар, ар түрдүү маалыматтар ошол жерде айтылат жана башка багыттарга маалымат катары берилбейт. Ар бир катышуучунун мүнөздөмөлөрү талкууланбайт, талкууга жалпы тенденция жана анын чечилиши каралат.

Л.М. Митина өзүнүн изилдөөлөрүндө тренингдин катышуучуларынын аракетин төрт стадияга бөлүп караган:

I стадия – мотивдүү түзүү;

II стадия – когнитивдик аракет;

III стадия – кайра баалоо аракети;

IV стадия – жүрүм –турум аракети [2].

Тренинг сөзсүз түрдө катышуучулардын ишмердүүлүккө багыттай турган аракеттер менен башталат. Группанын катышуучуларынын көңүлүнө жараша ар түрдүү оюндар ойнотулат. Оюн учурунда катышуучулардын өзүнүн пикирин негиздөөгө, өзү жөнүндө ойлонууга шар түзүлөт. Туура тандалган оюн катышуучулардын кызыгуусун жаратат.

Экинчи стадияда ар бир катышуучу группада иштөө менен андап түшүнүүгө, салыштырууга, ар түрдүү пикирлерди интерпретациялоого көнүгөт. Рефлексия терең жана маңыздуу боло баштайт. Группада шаттык, кубануу абалы орун алып, катышуучулардын мамилелери тыгыз болот. Тапшырмаларды аткарууда бири-бирине жардам көрсөтүү, эмоционалдык колдоо орун алат. Бул стадияда өзгөчө өздүк таануу, өздүк анализ, өздүк текшерүү жана өздүк тескөө ишмердүүлүктөрү жүргүзөт.

Үчүнчү стадияда группадагы катышуучулар өздөрүнүн туура эмес аракеттери боюнча кайра баалоо, аныктоо орун алат. Бул учурда өздүк жана профессионалдык маселелерди чечүүнүн жолдорун табуу жүрөт.

Төртүнчү стадияда жаңы кабыл алынган өздүк ишмердүүлүктөрдү бекемдөө аракети орун алат. Катышуучулар Мен-концепцияны өзгөртүүчү аракеттерди кайталашат.

Тренинг жүргүзүүдө абдан көп методдор колдонушат. Аларды жалпылоо менен методдорду эки топко бөлүшөт: а) группалык дискуссия; б) абалдык, ролдук оюндар.

Группалык дискуссия бул коюлган маселе боюнча бардык катышуучулардын ойлорун, пикирлерин ортого салуу менен биргелешкен талкуулоо болуп саналат. Тренинг жүргүзүүдө группалык дискуссия маселенин ар тараптан кароого шарт түзөт (ар бир катышуучу өздөрүнүн көз-карашын ортого салат) жана ар биринин ой-толгоосунун жалпы рефлексиялоо орун алат (жалпы пикир түзүү мүмкүнчүлүгү түзүлөт). Дискуссия аныкталган түзүлүштөн турушу мүмкүн, же болбосо өзгөрүүчү бөлүктөрдөн турушу мүмкүн. Дискуссия талкууга алынган маселеге жараша үч бөлүккө бөлүнөт:

- тематикалык дискуссия - тренинг бардык катышуучуларына маанилүү суроо коюлганда;
- биографиялык дискуссия - өткөн тажрыйбага таянган учурда;
- интерактивдик дискуссия – катышуучулардын бири-бирине болгон байланыштан келип чыккан учур.

Абалдык, ролдук оюндар колдонгон учурда катышуучулар өздөрүн бир кыйла эркин сезип калышат. Бул багытта абалдык-оюн, имитациялоо оюну, уюштуруу-ишмердүүлүк оюну жана иштиктүү оюну орун алат. Оюндун жүрүшүндө үйрөнүү процессии на-

тыйжалуу жүрөт, мурда пайда болгон ишмердүүлүктөр тез жана натыйжалуу калыптанат, вербалдык жана вербалдык эмес коммуникативдик билгичтиктер бекемделет. Оюн учурунда ар бир катышуучунун ички потенциясы ачылат жана чын ыкластан катышууга өбөлгө түзүлөт.

Коомдук телекомпания менен бирдикте «Азыркы мезгилдин мугалими» аттуу телетренинг даярдалды. Телетренинг Бишкеке шаарындагы № 69 Токтогул Сатынганов атындагы мектепте, А.Молдокулов атындагы Улуттук компьютерлик гимназиясында, № 1 Каниметов атындагы мектепте жүргүзүлдү. Телетренинг азыркы мезгилдеги мугалимдердин профессионалдык компетенттүүлүгүнө багытталган. Телетренингдин мазмуну таблицада берилди.

Таблица

№	Багыттары	Мазмундук бөлүктөрү
1	Рефлексия.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Өздүк миссия.</li> <li>• Авто сүрөт.</li> <li>• Өзүн-өзү презентациялоо.</li> <li>• Эксперттик ишмердүүлүк.</li> </ul>
2	Стимул. Мотив.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Эксперттик ишмердүүлүк.</li> <li>• Стимулдардын рейтингин аныктоо.</li> <li>• Мотивдин деңгээлин аныктоо.</li> <li>• Ички мотивди аныктоо.</li> <li>• Тышкы оң жана терс мотивдерди аныктоо.</li> <li>• Мотивдин жогорулатуунун ыкмаларын аныктоо.</li> </ul>
3	Эмоция. Эмпатия.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Эмоцияны аныктоо.</li> <li>• Эксперттик ишмердүүлүк.</li> <li>• Психомотордук эмоцияны аныктоо.</li> <li>• Интеллектуалдык эмоцияны аныктоо.</li> <li>• Коммуникативдик эмоцияны аныктоо.</li> <li>• Эмпатияны аныктоо.</li> <li>• Эмоционалдык компетенттүүлүктүн мазмундук бөлүктөрүн аныктоо.</li> </ul>
4	Коммуникативдик компетенттүүлүк	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Пикирлешүүнүн негизги багыттарын аныктоо;</li> <li>• Кеп, кептин түзүлүшүн жана мүнөзүн белгилөө;</li> <li>• Вербалдык жана вербалдык эмес байланыш каражаттарын аныктоо;</li> <li>• Коммуникативдик компетенттүүлүгүн аныктоо.</li> </ul>
5	Креативдүүлүк	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рационалдуу ойлонуунун мүнөздөмөлөрү;</li> <li>• Дивергенттик ойлонуунун өзгөчөлүктөрүн аныктоо;</li> <li>• Ойдун, акылдын өзгөчө мүнөздөмөлөүн белгилөө;</li> <li>• Креативдүү ойлонуунун методдору жана технологиясын өздөштүрүү.</li> </ul>

**Адабияттар:**

1. Вишнякова С.М. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. - М.: НМЦ СПО, 1999. – 538 с.
2. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы).-М.:Дело, 1994. – 216 с.