**Современные педагогические технологии**

**Кожанова Ольга Викторовна:** преподаватель психологии

 ГБПОУ РО «ШПК» РФ, г Шахты

**Ушакова Ксения Михайловна:** *студентка*

*ГБПОУ РО «Шахтинский педагогический колледж», РФ, г Шахты*

**Аннотация**

Данная статья посвящена современным педагогическим технологиям обучения. В ней рассматривается структура и основные положения коучингового подхода, тренинговых занятий и технология портфолио.

**Ключевые слова:** коучинг, тренинг, технология портфолио

**Технологии и техники коучингового подхода**

Техники коучинга могут широко применяться педагогами как технологии самодиагностики и составления личной программы профессионального развития [3]. Рассмотрим возможности некоторых из них с точки зрения освоения обобщенных трудовых функций, указанных в профессиональном стандарте "Педагог".

Первая – «Колесо баланса». Технология «Колесо баланса обобщенных трудовых функций», разработана на основе техники коучинга «Колесо жизненного баланса». Позволяет быстро и точно определить первые, самые легкие шаги для профессионального роста и овладения обобщенными трудовыми функциями.

**Колесо жизненного баланса**

1. Колесо баланса строится на определенный период (полгода, год) – определите линию времени.
2. Из каких областей состоит Ваша жизнь? (Какие области жизни важны для Вас в этот временной период?)
3. Шкала удовлетворенности каждой областью жизни, где 1 – минимальная удовлетворенность, 10 – максимальная.
4. По каждой области – что для Вас «10» на этот временной период?
5. Какая степень удовлетворенности сейчас по шкале от 1 до 10?
6. И что Вы замечаете, глядя на это колесо?
7. Найдите ключевую область, изменив которую на 1 пункт, начнут изменяться и другие области.
8. Если сдвинуть ее на один пункт – то что изменится в каждой из областей?
9. (Если выбранная область не двигает остальные – попробовать другую)
10. И какие будут первые, самые легкие шаги для изменения? [1;56]

10

1

Для определения степени удовлетворенности овладением каждой обобщенной трудовой функцией [3]. Вам предлагается оценить отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной деятельности учителя, используя 10-ти балльную шкалу.

9-10 – очень высокая степень выраженности указанной функции. Она проявляется в подавляющем большинстве ситуаций, является устойчивой, полностью соответствует типичным качествам и поведению учителя. Ответ – «да».

7-8 – высокая степень выраженности функции. Она часто проявляется в педагогических ситуациях. Иногда возникают случаи, когда качества или поведение учителя не соответствуют требованиям. Ответ – «скорее да, чем нет».

5-6 – средняя степень выраженности функции. В некоторых ситуациях качества и поведение педагога соответствуют требованиям, в некоторых – не соответствуют. Ответ – «среднее значение».

3-4 – слабая степень выраженности функции. Она редко проявляется в педагогических ситуациях. Поведение и качества педагога лишь иногда соответствуют требованиям. Ответ – «скорее нет, чем да».

1-2 – функция не представлена в деятельности педагога. Качества и поведение учителя не соответствуют требованиям. Ответ – «нет».

**Тренинг**

Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении.

**Виды тренингов**

**Навыковый тренинг**

Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определенного навыка (навыков). Большинство бизнес-тренингов включают в себя навыковые тренинги, например, тренинг переговоров, самопрезентации, техники продаж и др.

**Психотерапевтический тренинг**

Психотерапевтический тренинг (более корректное название — психотерапевтическая группа) направлен на изменение в сознании. Изменение способа, которым человек воспринимает что реально, а что нет, изменение стереотипного способа поведения: как в эту яму больше не попадать; в сторону поддержки. Эти группы соотносятся с существующими направлениями психотерапии — психодраматические, гештальт-группы, группы телесно-ориентированной, танце-двигательной терапии и др.[2]

**Бизнес-тренинг.**

Бизнес-тренинги могут разрабатываться и проводиться как корпоративным (внутренним) тренером, так и внешними специалистами. Однако, важно понимать, что бизнес-тренинг не ограничивается тренингом по продажам(sales-тренинг), а тренер по продажам(sales-тренер) отнюдь ещё не является бизнес-тренером. Тренинг по продажам это всего лишь возможная составляющая бизнес-тренинга. [4; 78]

**Технология портфолио.**

Портфолио - рабочая файловая папка, содержащая многообразную информацию, которая документирует приобретенный опыт и достижения учащихся. Дополняя традиционные контрольно-оценочные средства*,* портфолио позволяет учитывать результаты, достигнутые учеником в разнообразных видах деятельности - учебной, творческой, социальной, коммуникативной и др., и является важнейшим элементом практико-ориентированного подхода к образованию. Конечная цель учебного портфолио заключается в свидетельстве прогресса обучения: по результатам деятельности, по приложенным усилиям, по материализованным продуктам учебно-познавательной деятельности. А основной смысл портфолио - «показать все, на что способен обучающийся».

Применение учебного портфолио предполагает:

* + смещение акцента с того, что учащийся не знает и не умеет, на то, что он знает и умеет данной теме и данному предмету;
	+ интеграцию количественной и качественной оценок;
	+ перенос педагогического ударения с оценки на самооценку.

При этом «портфолио» преследует следующие цели:

* Диагностическая - фиксирует изменения, и рост обучающихся за определенный период времени;
* Целеполагания - поддерживает учебные цели;
* Мотивационная - поощряет результаты учащихся, преподавателей и родителей;
* Содержательная - раскрывает весь спектр выполняемых работ;
* Развивающая - обеспечивает непрерывность процесса обучения о т года к году;
* Рейтинговая - показывает диапазон навыков и умений.

Технология портфолио предполагаетсамостоятельность работы, при этом обучающийся превращаются из объекта образовательной деятельности в его субъект. Это очень важно при определении готовности школьника к углубленному изучению ряда предметов. [5; 34]

**Список литературы**

1. Пахальян В.Э. «Групповой психологический тренинг»
2. <http://evio-club.com/trenings/trening-eto/>
3. <http://novoseloff.tv/chto-takoe-kouching-prostymi-slovamy/>
4. Сэндал Фил «Коучинг»
5. Шептенко П.А Дронова Л.Н «Технология портфолио»