

ПІДГОТОВКА ВЧИТЕЛЯ ДО РОБОТИ В СІЛЬСЬКІЙ ШКОЛІ

УДК 378.015.31-052:316.454.5

**Ольга Біляковська,
Ірина Мицишин**

НАВЧАЛЬНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ

Глобальні зміни, еволюційні процеси, які відбуваються в сучасному суспільстві, впливають на усі сфери суспільного життя, зокрема і на систему освіти. Одним із пріоритетних напрямів розвитку освіти є підготовка кваліфікованих фахівців, здатних до творчої праці, професійного розвитку, освоєння та впровадження нових технологій, мобільності, соціальної відповідальності, які майстерно володіють комунікативними стратегіями і тактиками. Одним із важливих і складних завдань у системі професійної підготовки майбутнього педагога є формування комунікативної компетентності як важливої складової його фахової компетентності.

У 90-х роках минулого століття у системі педагогічної освіти наукова категорія «комунікативна компетентність» була предметом усебічного розгляду багатьох науковців (Г. Балл, І. Зимняя, Н. Кузьміна, С. Максименко, А. Маркова, Л. Мітіна та ін.). У наукових доробках презентуються моделі формування комунікативної компетентності як кінцевий результат професійної підготовки фахівця. Ряд учених (Б. Ананьєв, І. Богачок, Н. Бордовська, В. Кан-Калік, О. Леонтєв, А. Реан, В. Шепель та ін.) розглядають комунікативну компетентність у зв'язку із вивченням взаємодії людей, як особистісну якість і поведінку, яка проявляється у стосунках та навичках ефективного спілкування. Водночас проблема формування комунікативних умінь майбутніх педагогів у вищому навчальному закладі є предметом багатьох сучасних досліджень. Шляхи формування комунікативних умінь майбутніх учителів під час навчально-виховного процесу у наукових працях розглядали О. Березюк, І. Зязюн, М. Коць, А. Капська, А. Мудрик. Деякі науковці (М. Васильєва, Л. Коваль) визначають комунікативні вміння майбутніх педагогів як складову культури спілкування. Сьогодні предметом дослідження багатьох дослідників (І. Вачков, Ю. Ємельянов, О. Сидоренко, В. Федорчук, Л. Шепелева) є питання теорії та практики організації та проведення навчальних тренінгів, які забезпечують високу пізнавальну активність студентів та формують їхню комунікативну компетентність.

Мета статті – проаналізувати можливості навчального тренінгу як оптимальної форми організації навчального процесу й ефективного засобу формування комунікативної компетентності майбутнього педагога.

Комунікативна компетентність учителя є необхідною складовою

його фахової підготовки. Комунікативна компетентність формується в умовах безпосередньої взаємодії і є досвідом спілкування між людьми. Так, Т. Вольфовська вважає, що комунікативна компетенція – це «знання норм і правил поведінки, характерних для ситуації спілкування; вміння підпорядкувати свою поведінку існуючим правилам спілкування; культура слухання співбесідника, прояв толерантного ставлення до думок співрозмовника» [2, с. 14–15]. На думку І. Зимньої, комунікативна компетентність – це здатність людини організувати власну мовленнєву діяльність у говорінні, письмі, читанні та аудіюванні адекватно ситуаціям спілкування [4, с. 132]. Дослідники М. Кабардов і Є. Арцишевський визначають комунікативну компетентність як певний рівень сформованості особистісного та професійного досвіду взаємодії з оточуючими, який потрібен індивіду, щоб у рамках своїх здібностей і соціального статусу успішно функціонувати у професійному середовищі та суспільстві [5, с. 24].

Вважаємо за доцільне виокремити складові комунікативної компетентності майбутнього педагога:

- певна орієнтованість у різноманітних ситуаціях спілкування, в основі якої лежать психолого-педагогічні знання та особистісний життєвий досвід;
- готовність і вміння контактувати з різними групами людей;
- знання, вміння і навички конструктивного педагогічного спілкування;
- спроможність ефективно взаємодіяти з оточенням завдяки розумінню власних потреб і потреб інших при постійній видозміні міжособистісних відносин, психічних станів;
- адекватна орієнтація у собі, власному психолого-педагогічному потенціалі, у педагогічній ситуації.

Незаперечно, що визначальними для результативності педагогічної взаємодії між учасниками навчально-виховного процесу є комунікативні вміння педагога. Вчитель своїм прикладом спілкування пропонує культурну норму взаємин і формує у вихованців навички міжособистісної взаємодії.

Погоджуємося з думкою науковців (І. Дичківська, М. Яковенко), які стверджують, що одним із найперспективніших напрямів організації навчального процесу у вищій школі є використання інноваційних педагогічних технологій, в основі яких лежить суб'єкт-суб'єктна взаємодія учасників навчання, співробітництво, відкритість, самоконтроль за засвоєнням знань, набуттям умінь і навичок. На думку вченого С. Ратнера, «позитивні зміни в системі освіти і, як наслідок, у всіх сферах соціально-економічного життя суспільства можливі лише за активного застосування інноваційних методів і технологій навчання, кардинальної перебудови способу мислення людей з шаблонно-формального пізнання на самостійно-творчий» [6, с. 35]. Використовуючи інноваційні технології, зокрема інтерактивні, у навчально-виховному процесі викладач чітко окреслює коло питань, формулює завдання, моделює ситуації, виконує

роль консультанта. В інноваційному навчальному середовищі студенти стають активними учасниками навчального процесу, швидше опановують нові знання, обмінюються інформацією, проводять науковий аналіз проблем, обґрунтовують рішення. Зазначимо, що дієвим засобом професійно-комунікативної підготовки майбутнього педагога є навчальний тренінг, який сприяє згуртованості колективу, мобілізації можливостей і здібностей усіх учасників командної роботи, розвитку навичок міжособистісної взаємодії.

Щодо визначення дефініції «тренінг», то О. Сидоренко вважає, що «тренінг – це навчання технології дій на основі певної концепції реальності в інтерактивній формі... Там, де немає інтерактивності немає і тренінгу» [7, с. 11]. На думку Л. Шепелевої – це «інтенсивні короткотривалі навчальні заняття, спрямовані на створення, розвиток і систематизації певних навичок, необхідних для виконання конкретних особистісних, навчальних чи професійних завдань, які підсилюються мотивацією особистості щодо вдосконалення роботи» [9, с. 6]. Як зазначають науковці, у процесі навчальних тренінгів розвиваються такі форми поведінки, які включають і сприймання партнера (перцепцію), і передачу йому певних сигналів (комунікацію), і вплив на нього (інтеракцію), таким чином у ньому мають місце всі складові спілкування [7, с. 14].

Зазначимо, що навчальний тренінг орієнтований на:

- відпрацювання і закріплення виявлених учасниками або запропонованих ведучим моделей поведінки;
- стимулювання активності учасників тренінгу шляхом залучення їх до участі в дослідницьких завданнях;
- забезпечення умов для обміну досвідом і використання ефекту групової взаємодії [3, с. 121].

Важливими чинниками, які впливають на ефективність тренінгу є прагнення його учасників до самовдосконалення, готовність до активних методів роботи, відкритість, бажання пізнавати нове, професійно й особистісно розвиватися. Основними формами тренінгу є ділові ігри, групові дискусії, модифікації «мозкового штурму», «конференції ідей», методи аналізу педагогічних ситуацій.

Водночас зауважимо, що навчальний тренінг має свої особливості і визначається науковцями як активна навчальна діяльність студентів під час здійснення якої майбутні фахівці виконують тренінгові вправи, адаптовані до майбутньої професійної діяльності під керівництвом викладача-тренера на основі спеціально підготовлених інструктивно-методичних матеріалів, які відповідають сучасним вимогам до професійної діяльності [1, с. 12]. Тобто, суть роботи у навчальній тренінговій групі полягає в тому, що завдяки спеціально змодельованим навчальним ситуаціям студенти мають можливість застосувати свої знання на практиці, реалізувати свої можливості у різноманітних педагогічних ситуаціях взаємодії, формувати певні комунікативні уміння.

Для досягнення цілей тренінгу слід дотримуватися принципів,

попередньо узгоджених із групою, а саме:

- принципу «тут і тепер», який орієнтує студентів на те, щоби предметом їхнього аналізу були лише ті процеси, дії, почуття, думки, які відбуваються в групі у конкретний момент;
- принципу «щирості та відкритості», який спонукає студентів бути відвертими та щирими у своїх висловлюваннях, бо від ступеня відкритості кожного із них залежить ефективність роботи усієї групи;
- принципу «Я», який передбачає зосередженість студентів на процесах самопізнання, самоаналізу та рефлексії;
- принципу активності, який слугує нормою поведінки під час тренінгу, оскільки більшість вправ орієнтовані на безпосередню участь усіх членів групи;
- принципу конфіденційності, який базується на природній етичній потребі, що є необхідною умовою створення атмосфери психологічної безпеки та саморозкриття усіх учасників тренінгу;
- принципу творчої позиції, який сприяє створенню креативного середовища тренінгу, в умовах якого учасники групи усвідомлюють, генерують, відкривають ідеї, закономірності уже відомі науці, а також, що особливо важливо, власні ресурси, можливості, особливості;
- принципу усвідомлення поведінки, який передбачає необхідність під час тренінгу зворотного зв'язку;
- принципу суб'єкт-суб'єктного спілкування, який передбачає врахування інтересів усіх учасників взаємодії та створення атмосфери безпеки, довіри і відкритості [8, с. 44–47].

Зазначимо, що дотримання цих принципів під час організації та проведення тренінгів дасть змогу мобілізувати інтелектуальний і аналітичний потенціал студентів, сприятиме їхній ефективній взаємодії з метою формування та розвитку комунікативних умінь.

Коротко проілюструємо можливості тренінгу як форми організації навчання студентів на прикладі власного досвіду – проведення навчального тренінгу «Моделюємо сучасний ефективний урок». Метою заняття є формування професійної, комунікативної компетентності студентів щодо колегіального пошуку шляхів підвищення ефективності уроку, реалізації підходів у навчанні учнів на основі застосування інноваційних методів та прийомів навчання, а також розвиток умінь короткої самопрезентації. У ході навчального тренінгу здійснюється представлення за допомогою інтерактивної вправи «Самопрезентація – квіти, числа, геометричні фігури», метою якої є мотивація діяльності, створення комфортної атмосфери для конструктивної роботи; проходить обговорення і визначення правил взаємодії з застосуванням методу «мозкового штурму». Також оголошується мета і завдання заняття, узгоджуються способи і види діяльності. Працюючи в групах, студенти записують слова, які асоціюються з уроком, що починаються з літер «у», «р», «о», «к». Це можуть бути іменники, прикметники, дієслова. Проаналізувавши відповіді (метод – «узагальнюємо в парах»), проводимо

міні-лекцію з проблеми підготовки ефективного сучасного уроку. На основі міні-лекції та дискусії кожна група створює модель сучасного уроку та презентує її. Застосовуємо методи «коло ідей», «мозаїка», «карусель». Підсумки заняття підбиваються за допомогою інтерактивної вправи «займи позицію» (у групах проходить обговорення пошуку шляхів підвищення ефективності сучасного уроку) та методу «мікрофон» для оцінювання результативності та атмосфери тренінгу.

Отже, під час тренінгу майбутні педагоги набувають умінь вести переговори, розв'язувати психолого-педагогічні задачі, відстоювати свою позицію, адекватно поводитися у конфліктних ситуаціях, оволодівають прийомами ефективного педагогічного спілкування у процесі виконання завдань професійної діяльності.

У подальших дослідженнях планується розкрити дидактичні засади підготовки викладачів до тренінгової діяльності у навчальному процесі вищої школи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондарєва Л. І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організації в економічних університетах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Л. І. Бондарєва. – Київ, 2006. – 23 с.
2. Вольфовська Т. Комунікативна компетентність молоді як одна з передумов досягнення життєвої мети / Т. Вольфовська // Шлях освіти. – 2001. – № 3. – С. 13–16.
3. Євдокимова Н. О. Навчальний тренінг як технологія підготовки фахівця у вищому навчальному закладі / Н. О. Євдокимова, Ю. М. Швалб // Наук. вісник Миколаїв. держ. ун-ту ім. О. В. Сухомлинського. Сер. Психологічні науки. – 2011. – Вип. 7. – Т. 2. – С. 121–127.
4. Зимняя И. А. Лингвопсихология речевой деятельности / И. А. Зимняя. – М. : Московский психолого-социальный институт; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2001. – 432 с.
5. Кабардов М. К. Языковые и коммуникативные способности и компетенции / М. К. Кабардов, Е. В. Арцишевская // Вопросы психологии. – 1996. – № 1. – С. 23–30.
6. Ратнер С. В. Вопросы повышения качества образовательного процесса в ВУЗе / С. В. Ратнер, А. С. Скорикова // Инновации в образовании. – 2011. – № 9. – С. 34–45.
7. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2007. – 208 с.
8. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетентності викладача» : навч.-метод. посіб. / В. М. Федорчук. – Кам'янець-Подільський : Абетка, 2003. – 240 с.
9. Шепелева Л. Н. Программы социально-психологических тренингов / Л. Н. Шепелева. – СПб. : Питер, 2008. – 160 с.