

9. Дубинина, Г.А. Поиск новых форм контроля и оценки качества подготовки по иностранному языку в неязыковом вузе / Г.А. Дубинина, Н.В. Каменская // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. – 2018. – № 2 (796). – С. 202–211. – Текст: непосредственный.

УДК 378

ТРЕНИНГ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Орлова Анастасия Михайловна

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королёва

Аннотация. В статье рассматривается возможность использования групповых форм работы со студентами для формирования коммуникативной компетенции будущего специалиста. Описаны подходы отечественных и зарубежных авторов к определению тренинга, рассмотрены некоторые особенности использования данной формы группового взаимодействия, определены базовые методы тренинга.

Ключевые слова: коммуникативная компетенция, тренинг, деловая игра, дискуссия.

Роль университета в подготовке выпускников в различных областях для удовлетворения потребностей рынка сосредоточена не только на академических достижениях, но и на формировании универсальных компетенций, необходимых им для конкуренции на мировом рынке. Работодатели в настоящее время придают большое значение универсальным компетенциям и индивидуальности при выборе своих будущих сотрудников.

Коммуникативная компетенция является универсальной компетенцией, которая была определена федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования. Под термином «коммуникативная компетенция» мы понимаем интегративное качество специалиста, представленное единством теоретических знаний и практической готовности человека к общению, обеспечивающее осуществление коммуникативной деятельности на высоком уровне и самореализацию в профессиональной деятельности. Коммуникативная компетенция важна для подавляющего числа будущих специалистов, особенно в процессе поиска работы, а также для эффективного выполнения своих функций на рабочем месте.

Современным специалистам нужно обладать знаниями основ коммуникативного процесса и навыками информационной и коммуникационной деятельности в различных сферах, в том числе и в межкультурной; быть осведомленными о специфике речевой и невербальной коммуникаций, их разновидностей; знать особенности коммуникативной среды; уметь использовать принципы коммуникации при планировании и анализе публичных мероприятий (переговоров, конференций, семинаров, презентаций, мастер-классов и др.).

Наиболее актуальным на сегодняшний день является, во-первых, вопрос формирования коммуникативной компетенции обучающихся, уже на этапе профориентации, помогающей им сформировать представление о способах оптимизации и повышения продуктивности вза-

имодействия в коллективе, возможностях личностного развития, а также развития лидерских качеств, навыков сотрудничества, поведения в стрессовых ситуациях, основанного на эмпатии и взаимопомощи. Необходимо отметить, что проблема развития коммуникативной компетенции приобрела в последнее время большое значение. Она интенсивно разрабатывается в трудах многих известных отечественных и зарубежных психологов (А.А. Бодалев, А.А. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, А.А. Реан, К. Фоппель, Е.И. Фадеев, И. Кидрон, Ф. Брунард, Т. Зинкевич-Евстигнеева и др.), постепенно специализируясь и разделяясь на различные направления.

Как показывает практика, выпускники высших учебных заведений чаще всего не умеют выстраивать отношения с различными партнерами по общению, не обучены эффективным методам общения для эффективной координации совместной деятельности и построения взаимопонимания. В образовательном процессе развитию коммуникативной компетенции способствуют различные средства групповой работы. Работа в небольших группах студентов при выполнении части заданий способствует развитию многих личностных качеств студентов, объединенных общей образовательной целью. Во время групповой работы в процессе взаимодействия достигается общее решение, студенты учатся находить новый способ мышления и решение проблемы. Ценность такой работы: развитие лидерских качеств, силы убеждения, уверенности в себе, ответственности, формирование коммуникативной компетенции и т.д.

Следовательно, использование групповых форм работы является одним из условий формирования коммуникативной компетенции будущего специалиста.

К большому количеству методов и средств формирования коммуникативной компетенции у студентов относится специально организуемая групповая работа в форме тренинга. Интерес к тренингу, как одному из главных видов профессионального и личностного развития индивида, является чрезвычайно актуальным в различных аспектах человеческой деятельности, охватывая все стороны ее психологического обеспечения. Особенно это касается проблемы эффективной подготовки будущих кадров. Основная особенность применения тренинга заключается в реализации практического применения психологических знаний, а, следовательно – в создании «средств психологического развития человека».

Выступая в роли так называемого мостика между необходимыми, но одновременно «перцептивно-пустыми» теоретическими знаниями, тренинг создает возможность для изменений на уровне личности и субъекта труда, которые обуславливаются в первую очередь контекстом деятельности и являются существенным элементом психологического обеспечения профессиональной деятельности будущего специалиста.

Однако, проблема тренинга еще не имеет четкого теоретического обоснования и методического обеспечения. По мнению профессора В.В. Новикова, этот термин является достаточно новым, а поэтому не существует единого общепринятого устоявшегося определения. Этим термином обозначают самые разнообразные формы, приемы, способы и средства, используемые в психолого-педагогической практике. Сложность в определении тренинга в значительной мере связана с его многофункциональным направлением. К основным функциям тренинга сегодня относят: диагностическую, развивающую, коррекционную, профилактическую, терапевтическую и функцию адаптации. Термин «тренинг» (от английского слова «training») имеет несколько значений: тренировка, воспитание, обучение, дрессировка, подготовка. Ю. Емельянов определяет тренинг как группу методов развития возможностей к

обучению. Существует также определение тренинга как части планируемой активности организации, направленной на увеличение профессиональных знаний и умений, либо на модификацию отношений и социального поведения персонала определенными способами, учитывающая цели организации и потребности деятельности.

В отечественной психологии распространены определения тренинга как одного из активных методов обучения или социально-психологического тренинга. Так, Л.А. Петровская рассматривает социально-психологический тренинг как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения, средство развития компетентности в общении, средство психологического воздействия. Она считает, что термины «активная социальная психологическая предварительная подготовка», «активное социальное обучение», «лабораторный тренинг», «перцептивно-ориентированный тренинг», «тренинг сенситивности», «группы интенсивного общения» являются идентичными к термину «социально-психологический тренинг» и направлены на развитие коммуникационной компетенции. Б. Парыгин относит тренинг к методам группового консультирования, описывая их как активное групповое обучение общению и жизни в обществе вообще: от обучения профессионально полезным навыкам до адаптации к новой социальной роли с соответствующей коррекцией «Я-концепции» и самооценки. С. Елканов справедливо замечает, что тренинг – это упражнение, способ саморегуляции и регуляции, основа усвоения нового, включая развитие активности, творчества, интуиции, высокой работоспособности, конструктивности мышления, избегания стрессов.

Таким образом, по мнению ученых, тренинг – это одновременно: интересный процесс познания себя и других; общение; эффективная форма овладения знаниями; инструмент для формирования умений и навыков; форма расширения опыта.

Большую теоретическую ценность и практическую значимость в исследовании проблемы тренинга также имеют труды психологов и педагогов И. Авдеевой, Д. Джонсона, Т. Зайцевой, Г. Ковалева, Д. Ли, С. Макшанова, Г. Марасанова, И. Мельниковой, К. Милютиной, Л. Панченко, Н. Хмель и др. Если основная цель тренинга – обучить конкретным навыкам и умениям, он становится частью процесса обучения или профессиональной адаптации. Тренинг позволяет участникам не только услышать мнение преподавателя, но и практически применить полученные знания, превратив их в умение. Именно поэтому тренинговая форма работы все шире применяется в современных системах обучения, а особенно обучения и переподготовки взрослых. Во время тренинга создается неформальное, непринужденное общение, которое открывает перед группой множество вариантов развития и решения проблемы, ради которой она собралась.

Тренинг обеспечивает приобретение профессионально важных качеств, умений и навыков, а также создает условия для решения личностных проблем и развития возможностей личности.

Тренинговая форма обучения имеет следующие преимущества: обеспечивает высокую активность группы за счет комфортной атмосферы обучения; дает возможность сочетания усвоения информации с формированием эмоционального отношения к ней; значительно повышает уровень мотивации студентов к профессиональной деятельности; создает возможности для коллективного мышления и принятия решений; позволяет практически проверить и закрепить полученные знания, умения, навыки.

Слабыми сторонами тренинга является то, что: эта форма непригодна для представления большого объема сугубо теоретического материала (формул, исторических сведений и тому подобное); должна быть относительно небольшая группа; теоретическая подготовка членов группы должна быть близкой по уровню; требуется большее мастерство преподавателя, поскольку участники могут по-разному осознавать тренинговые упражнения.

Также, как и любое учебное занятие, тренинг имеет определенные цели: информирование и приобретение участниками тренинга новых навыков и умений; освоение новых технологий; уменьшение чего-то нежелательного (проявление поведения, стиля, неэффективного общения, особенностей реагирования и так далее); изменение взгляда на процесс обучения как такой, который может приносить воодушевление и удовольствие; повышение способности участников к позитивному отношению к себе и жизни; поиск эффективных путей решения поставленных проблем благодаря объединению в тренинговой группе различных по характеру, темпераменту, эмпирическому опыту, знаниям, умениям и другим качествам студентов, которые в процессе обсуждения влияют на решение указанной проблемы.

При проведении тренинга используются разнообразные упражнения, приемы и техники. Определяют следующие базовые методы тренинга: групповая дискуссия и ситуативно-ролевые игры.

Дискуссия – это способ организации совместной деятельности с целью интенсификации процесса принятия решения в группе; метод обучения, повышающий интенсивность и эффективность учебного процесса за счет привлечения тех, кто учится, к коллективному поиску истины. Дискуссия построена на диалоге – такой форме общения, которая основана на психологическом равенстве позиций участников обсуждения.

Групповая дискуссия – это совместное обсуждение какого-то противоречивого вопроса, дающего возможность прояснить или изменить мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения. В тренинге групповая дискуссия может быть организована с целью предоставления участникам возможности обсудить интересующую всех проблему с разных сторон, или же с целью осуществить групповую рефлекссию через анализ индивидуальных переживаний.

Игровые методы ведения тренингов способствуют интенсификации процесса обучения, снятию напряженности и скованности участников, оптимизации их взаимодействия. Игра помогает человеку раскрыть свои способности, проявить творческий потенциал, проявить искренность и открытость.

По характеру процессов игры подразделяются на три основные категории: деловые (имитационное моделирование реальных механизмов и процессов); организационно-деятельностные (форма коллективной мыследеятельности, в процессе которой происходит обучение и проектирование новых деятельностных образцов); ролевые (моделирование жизненных ситуаций, разыгрывание определенных проблемных ситуаций).

Деловая игра предполагает моделирование различных педагогических или производственных ситуаций. Она является способом моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности через поиск новых средств ее выполнения. В игре имитируются разнообразные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия, она является методом эффективного обучения, поскольку нивелирует противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности.

Деловая игра как метод содержит другие формы активного обучения: дискуссию, анализ конкретных ситуаций, действия по инструкции, решения производственных задач и тому подобное. Она позволяет найти решение сложных проблем путем применения специальных правил обсуждения, стимулирования творческой активности участников как благодаря специальным методам работы, так и с помощью модерации тренера.

Ролевая игра – это эффективная отработка вариантов поведения в тех ситуациях, в которых могут оказаться участники тренинга (например, защита или презентация определенных наработок, аттестация и др.). Игра позволяет приобрести навыки принятия ответственных и безопасных решений в жизни.

Организационно-деятельностные и организационно-обучающие игры являются формами коллективной умственной деятельности, в процессе которой происходит обучение и проектирование (создание) новых деятельностных образцов.

Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева отмечает важность формирования таких коммуникативных умений как умение сотрудничать, умение работать в коллективе, умение проявлять творчество вместо стереотипных действий.

Для их эффективного развития ею были предложены следующие группы игр:

1. Игры, иллюстрирующие идею «ощущения общности и доверия вместо одиночества и отчуждения». Ощущение доверия необходимо каждому человеку для нормальной жизнедеятельности в обществе. В основе игр этой группы лежит идея доверия как «ощущения незримой связи, существующей между людьми близкими по духу». Оно базируется на принятии индивидуальности другого. Поэтому без доверия людей друг другу невозможна эффективная коммуникация.

2. Игры, иллюстрирующие идею «сотрудничества вместо конкуренции». Этот стиль общения формируется у людей в процессе воспитания и социализации. Но усовершенствование его механизмов происходит именно в игре. Причем игре не только в рамках тренинга, но и в детской игре.

3. Игры, иллюстрирующие идею «работы на общий результат, вместо индивидуализма». Эффективность данных игр заключается в том, что пока умение работать на общий результат не будет выработано, игра не закончится.

4. Игры, иллюстрирующие идею «творчества вместо стереотипных действий»;

5. Игры, иллюстрирующие идею «самореализации вместо «борьбы за выживание». Это игры, направленные на приобретение навыков «конструктивного конфликта», к которым относятся: навык активного слушания, искусство аргументации и контраргументации, умение увидеть общие и разные позиции.

Кроме того, одной из эффективных тренинговых форм интерактивного обучения и развития коммуникативной компетенции является кейс-метод. Кейс-метод – это техника обучения, пользующаяся описанием различных реальных ситуаций (от англ. “case” – случай). Под ситуацией (кейсом) понимают письменное описание конкретного реального события, слушателям предлагают проанализировать ее, найти пути решения и выбрать лучший из них. Рассматриваемое ситуационное упражнение должно быть построено на реальных событиях. Кейс-метод, или метод ситуационных упражнений, является активным методом, который дает возможность приблизить процесс обучения к реальной практической деятельности специалистов. Он способствует развитию изобретательности, умению решать проблемы, развивает

способности осуществлять анализ и эффективно взаимодействовать с другими участниками группы.

Кейс-метод – сложная система, интегрирующая в себе другие способы взаимодействия: дискуссию, игровые методы, «мозговой штурм», моделирование, мысленный эксперимент, проблемный метод, системный анализ. Проблема занимает важное место в кейс-методе, при этом в самом кейсе она часто присутствует в неявном, замаскированном виде, нередко бывает скрытой среди других, менее весомых проблем, рассмотрение которых может повести дискуссию не в ту сторону.

Упомянутые выше методы и приемы, используемые во время проведения тренинга, могут быть в значительной степени расширены, ведь тренинг предусматривает комплексное использование разнообразных методов и приемов обучения, стимулирующих активную познавательную позицию слушателей, побуждает их к взаимодействию, взаимообучению. Интерактивное обучение в практике профессионального обучения является, без сомнения, перспективным направлением педагогики.

Подводя итог вышесказанному, стоит отметить, что практико-ориентированные технологии, к примеру, различные тренинговые технологии, представляют собой специальные образовательные педагогические технологии, нацеленные на формирование наиболее конкурентоспособного и социально активного специалиста, который способен не только выполнять прямую профессиональную деятельность, а также принимать участие в процессе межличностной коммуникации и находиться в центре процессов обмена информацией.

Такие технологии лежат в основе совершенствования коммуникативной компетенции, направленной на социальную адаптацию и социализацию выпускника вуза, а также на развитие его личностного потенциала. Формирование таких компетенций уже давно заняло особую нишу в системе современного высшего профессионального образования и становится одним из наиболее актуальных аспектов системы профессиональной подготовки. В связи с этим особенно важно уделить внимание изучению данной темы, а также решению проблем, возникающих в ее рамках.

Библиографический список

1. Bezlyudniy Oleksandr, Komar Olga, Komar Oleh. Training. Theory and Methodology of the Use of Training Forms. International Journal of Innovative Technologies in Social Science (2019). – Текст: непосредственный.
2. Zanaton Haji Iksana, Effendi Zakariaa, Tamby Subahan Mohd Meeraha, Kamisah Osmana, Denise Koh Choon Liana, Siti Nur Diyana Mahmuda & Pramela Krishb. Communication skills among university students. Procedia – Social and Behavioral Sciences 59 (2012). – Текст: непосредственный.
3. N.P. Bakharev, E.A. Dragunova, Formation of professional competencies of university students in the context of a continuous multi-level education system and targeted training for an industrial enterprise (2014). – Текст: непосредственный.
4. Новиков, В.В. Социальная психология: феномен и наука / В.В. Новиков // – 2-е изд., испр. и доп. – М., 1998. – 464 с. – Текст: непосредственный.
5. Петровская, Л.А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг / Л.А. Петровская. – Москва: Изд-во Моск. Ун-та. – 1990. – 430 с. – Текст: непосредственный.

6. Бучинська, Т. Актуалізація тренінгового навчання в процесі професійної підготовки майбутнього спеціаліста. / Т. Бучинська // Наукові записки. 30 Серія: Педагогіка, 2007. – № 2. – Текст: неопосередкований.

7. Luchaninova Olga, Koval Viktor, Deforzhan Hanna, Nakonechna Liudmila, Golovnia Olena. Formation of communicative competence of future specialists by means of group work. Revista ESPACIOS Vol. 40 (2019). – Текст: неопосередкований.

УДК 378

КОММУНІКАЦІЯ «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-СТУДЕНТ»: АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ВКЛЮЧЕНОГО НАБЛЮДЕННЯ

Богомолова Анастасія Васильевна

Самарський національний дослідницький університет імені академіка С.П. Корольова

Анотація. Стаття присвячена інтерпретації результатів включеного спостереження за ходом комунікації «преподаватель-студент» на лекційному занятті. Підприємта спроба проаналізувати структуру лекційного заняття за основними показателями: ясність викладу, цілепокладання заняття, структурність викладу матеріалу, самостійна діяльність студентів, способи впливу на навчального.

По результатам дослідження виділені основні проблеми комунікації «преподаватель-студент».

Ключові слова: комунікація, включене спостереження, персоналізація освіти, соціологія освіти.

Проблема комунікації «преподаватель-студент» на заняттях є актуальною, так як відбувається перехід від установки «студент-об'єкт» до нових методик викладання, де отправною точкою є «суб'єктність».

Все більше освіта прагне до розвитку індивідуальних особливостей навчальних засобами різних методик. Заняття переживають трансформацію до нестандартних форматів. Що впливає на засвоєння нових знань? Яким чином можна покращити процес навчання? Які методики є ефективними? Як проводити заняття і комунікувати зі студентами? Викладачі кожен день стикаються з проблемами взаємодії зі студентами, які живуть в епоху «цифрового суспільства», маючи особливий склад мислення і індивідуально-емоційні риси, які слід враховувати.

Дослідники (А.А. Леонтьєв) відзначають, що базовий компонент навчання оснований на співдії і оптимізації навчального процесу в ході живої комунікації, яка викликає «жажду» до знань і активує, як зовнішню, так і внутрішню мотивацію [1].

Вчитель російських учителів К.Д. Ушинський, розглядав комунікацію на основі базових принципів морального просвіщення і виховання навчального [2]. А.С. Макаренко утверджував, що комунікація ученика і педагога можлива, лише за умови взаємного поваги і активної позиції. Кожен людина – це елемент освітньої системи, який має право на своє висновок, його необхідно поважати і тільки тоді можливо виховати соціальну особистість [3].