

планувати й проводити виховну роботу та уроки у школі першого ступеня у відповідності до сучасних вимог до організації освітнього процесу.

Важливо відзначити, що завдання організації рефлексивної взаємодії зі студентами в ході вивчення загальної педагогіки є відносно новим для викладачів та вимагає від них певного переосмислення дидактичних підходів до здійснення професійної діяльності й, у свою чергу, виступає своєрідною точкою подальшого професійного росту.

Представлені нами підходи до організації рефлексивної взаємодії викладача та майбутніх учителів початкової школи у процесі вивчення загальної педагогіки доповнюють теорію навчання студентів в освітньому процесі вищої школи.

Проведене дослідження не вичерпує окреслену проблему. Перспективними аспектами дослідницької діяльності можуть бути: вивчення впливу цілеспрямованої організації рефлексивної взаємодії викладача та студентів на особистісний розвиток майбутніх учителів початкової школи; обґрунтування дидактичних засад даної роботи в ході вивчення інших предметів циклу дисциплін загально-професійної підготовки у педагогічному вищому навчальному закладі.

Трофімук К.В.

*кандидат педагогічних наук, доцент,
Інститут журналістики і масової комунікації
Класичного приватного університету*

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

На сьогодні в Україні вдосконалюється система підготовки майбутніх фахівців відповідно до вимог професійної освіти. Про це наголошується в низці нормативно-правових державних документах, які базуються на положеннях Конституції України та Законів України “Про освіту” (1991). Під час професійної підготовки майбутніх фахівців у вищій школі обов’язковою умовою навчання і майбутньої професійної діяльності є знання основ різних видів спілкування та володіння культурою професійного спілкування.

Сформуванню культури професійного спілкування у студентів можливо використовуючи тренінги, під час яких вирішуються питання розвитку особистості, формування комунікативних навичок та надання психологічної підтримки.

Проблеми спілкування досліджувались у працях Н. Бабич, А. Бодальова, В. Грехнева, О. Леонтьєва, с. Макаренко, В. Сластьоніна та ін. Аналіз педагогічної літератури засвідчує, що досвід використання тренінгових підходів вивчали такі учені: І. Вачков, Т. Григор’єва, Г. Ковальова, Л. Петровська, В. Семиченко, Є. Сидоренко та інші. Проте у наукових працях

недостатньо висвітлено питання використання тренінгів при формуванні культури професійного спілкування у майбутніх фахівців.

Метою нашої роботи є: розглянути особливості використання тренінгів при формуванні культури професійного спілкування у майбутніх фахівців.

На думку Л. Петровського [3], В. Ромека [4], Е. Сидоренка [6] та інших дослідників – основною метою соціально-психологічного тренінгу є підвищення компетентності в сфері спілкування. Тренінг ділового спілкування трактується як вид соціально психологічного тренінгу і спрямований на розвиток вмінь та навичок, корекції та формуванням установок, необхідних для успішного спілкування в умовах професійної діяльності [3]. Головним для успіху у спілкуванні є готовність орієнтуватися на іншу людину, визнавати цінність його особистості, брати до уваги інтереси партнера. В групах тренінгів з ділового спілкування під час занять обов'язково проводять групові дискусії, рольові ігри, для яких використовуються ситуації, що відповідають змісту основної професійної діяльності учасників занять.

На сьогодні досвід доводить, що рівень професійної освіти майбутніх фахівців, в якій професійна культура спілкування визначає поняття професійна компетентність, повинен бути забезпечений педагогічною системою професійної освіти. У зв'язку з урахуванням значення вмінь та навичок культури професійного спілкування майбутніх фахівців в Класичному приватному університеті (м.Запоріжжя) було впроваджено в навчальний процес спеціальний курс “Культура професійного спілкування”. В експериментальній програмі курсу були визначені основні розділи, а також конкретні форми та методи формування у майбутніх фахівців основ культури професійного спілкування. Тренінги стали одним із основних засобів та факторів формування комунікативної культури.

Метою впроваджених тренінгів є формування готовності майбутніх фахівців до реалізації функцій з культури професійного спілкування. На основі надання їм психологічної та педагогічної допомоги і підтримки міжособистісного та внутрішньогрупового спілкування – такі заняття направлені на створення свідомих комунікативних вмінь та на формування реалістичної впевненості в собі. Студенти вчать оволодіти вміннями вислухати і зрозуміти іншого та висловити свою думку та побажання так, щоб перекласти дії співрозмовника і зробити його своїм партнером.

При формуванні культури професійного спілкування у майбутніх фахівців ми використовували тренінги навичок спілкування які описані у роботах Д. Рамендика [4], І. Вачкова [1], Б. Матвєєва [2]. Серед тренінгів підготовки до культури професійного спілкування особливо успішними стали такі:

1. Вправи для розвитку навичок спілкування: „Впевнені, непевнені та агресивні відповіді” (Д.М. Рамендик); „Що приємно більшості людей?” (І.В. Вачков); „Комплімент” (Б.Р. Матвєєв); „Організація діалогу” (І.В. Вачков); “Відгадай почуття” (В.Г. Ромек).

2. Вправи для розвитку впевненості в собі і навичок переконання (формування впевненості в собі – важлива частина особистого в цілому і вміння спілкуватися зокрема): “Досвід впевненості поведінки”

(Д.М. Рамендик); “Підбір фраз для контакту” (Д.М. Рамендик); “Як сказати „ні” (Д.М. Рамендик); “Захисна промова” (Д.М. Рамендик); “Дар переконання” (І.В. Вачков).

3. Вправи на спільне виконання завдань: “Корабельна аварія” (Б.Р. Матвеев); “Катастрофа в пустині” (І.В. Вачков); “Три господарки” (Б.Р. Матвеев); “Ідентифікація з проблемою” (Д.М. Рамендик).

4. Вправи на поведінку в конфліктних ситуаціях, агресії, маніпуляції: “Поведінка в конфлікті” (В.Г. Ромек); “Спілкування з людьми аномальною поведінки або з обмеженими можливостями” (Д.М. Рамендик); “Вміння передавати інформацію” (І.В. Вачков); “Почуття” (Д.М. Рамендик); “Аномальна поведінка” (Д.М. Рамендик).

Впроваджуючи на заняттях тренінги зі спілкування нами були визначені наступні завдання:

- розвиток комунікативних навичок, які зміцнюють соціальні зв'язки;
- розвиток соціального уявлення про людину, здатність до емпатії, співпереживання, створення у вихованців відчуття, що їх розуміють і приймають;
- розвиток здатності до самоаналізу, самопізнання, навичок ведення позитивного внутрішнього діалогу про самого себе;
- усвідомлення своєї позиції у спілкуванні розуміння й аналіз своєї установки під час сприймання різних людей;
- оволодіння способами вираження своїх емоцій (як позитивних, так і негативних);
- навчання конструктивним способам виходу з конфліктних ситуацій, вираження своїх почуттів і переживань без конфліктів;
- формування й розвиток, здібностей прогнозувати поведінку іншого, передбачати свій вплив на нього;
- формування активної соціальної позиції учасників і розвиток у них здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими;
- розвиток уміння й потреби в пізнанні інших людей, гуманному ставленні до них.

Таким чином, під час проведення тренінгів створюються умови для формування нових та більш ефективних навичок з культури професійного спілкування та підвищується компетентність особистості у спілкуванні. Тому що, професія фахівця будь-якої галузі передбачає активне спілкування, а комунікативна компетентність є частиною професійної компетентності професії типу “людина – людина”.

Список використаних джерел:

1. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.
2. Матвеев Б.Р. Развитие личности подростка / Б.Р. Матвеев. – Санкт-Петербург. Речь. 2005. – 220 с.
3. Психологический словарь / Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. – 2-е изд., исп. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.

4. Рамендик Д.М. Тренинг личностного роста / Д.М. Рамендик.-М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2007. – 176 с.
5. Ромек В.Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях / В.Г. Ромек . – СПб.: Речь, 2003. – 175 с.
6. Сидоренко Е.В. Тренинг влияния и противостояния влиянию / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2002. – 256 с.

Троценко Р.В.

аспірант,

*Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет
імені Григорія Сковороди*

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Освіта особистості здійснюється неперервно на всьому її життєвому циклі і є єдино можливим, об'єктивним способом інформаційної адаптації (приспосовування) людини до неперервно-змінного середовища проживання з метою сталого розвитку та найбільш комфортного існування. Організація процесу управління професійної підготовки фахівців повинна ґрунтуватися на принципах, що дозволяють забезпечувати сталий розвиток особистості в умовах постійного оновлення професійних знань.

Проблема принципів побудови освітнього процесу вивчалася і знайшла відображення в працях теоретиків і практиків педагогіки таких як Ю.К. Бабанський [1], А.А. Вербицький [2], В.І. Загвязінській [3], Г.І. Щукіна [4] та ін. До принципів управління професійною підготовкою фахівців ми відносимо такі принципи: цілісності, науковості, активності, динамічності, інтеграції, гнучкості, модульності.

Головним в цій системі є принцип цілісності. Цьому принципу підпорядковуються всі інші принципи. Головна особливість професійної підготовки фахівців в постійному пошуку оптимальних організаційно-управлінських форм, пов'язаних із застосуванням основних (базових) програм професійної освіти, а також з впровадженням в освітній процес програм додаткової професійної освіти.

Зокрема, освітнє значення принципу укладено в фундаментальності і професійній спрямованості змісту, форм і методів навчання. Таким чином, система цілей різних рівнів професійної освіти становлять сутність принципу цілісності освітньої системи професійної підготовки фахівців загалом.

Принцип науковості. В системі професійної освіти характерним є наявність різних рівнів навчання, а також відповідних їм професійних програм. Кожен з рівнів і програм характеризується специфічними ознаками, які задаються вимогами майбутньої професії. Вони визначають спосіб побудови освітньої технології, за допомогою якої здійснюється процес пізнання і формування особистості.