

вчання. Вони дають можливість активної й видимої участі в процесі навчання найбільшій кількості студентів і орієнтовані на застосування в ході практичних занять. До цієї категорії методів відносять: а) використання таких матеріалів — тексти договорів, нормативно-правових актів з помилками та пробілами; б) інструктаж і ілюстрація еталона міркування (з боку викладача), спрямовані на самостійне наступне використання студентом у процесі розумової діяльності; в) власне рольові ігри, суть яких зводиться до поділу групи студентів на кілька частин з визначенням для кожної групи навчальних функцій.

Наприкінці слід зазначити, що різноманітність методів і способів навчання як спроби відходу від єдиного шаблону в освітньому процесі, має при всіх позитивних його проявах і негативний момент: «калейдоскопічність» форми проведення занять може стати причиною того, що студент у своїх спробах бути залученим у «ненудні» форми навчання, виявиться нездатним зрозуміти суть проблеми, яку необхідно розкрити в процесі заняття. Підводячи підсумки, необхідно відзначити, що методи і способи навчання помилково було б зводити в ранг самоцілі, це насамперед інструмент для вирішення освітніх завдань у вузі. Тому кожний метод повинен урахувувати специфіку конкретної навчальної дисципліни. Нововведення в методиці навчання в університеті вимагають реального підготовчого етапу й вивчення науково-педагогічними працівниками, і вже потім практичного впровадження.

Савенкова Л. О., д-р пед. наук, професор,
завідувач кафедри педагогіки та психології,
Романова Г. М., канд. пед. наук, доцент,
кафедра педагогіки та психології

ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ

У Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана вже третій рік реалізовується спеціальна тренінгова програма «Формування психолого-педагогічної компетентності викладачів».

Вказана компетентність є обов'язковим складником професіоналізму викладача вищої школи.

У наукових дослідження не існує єдиного підходу до визначення структури психолого-педагогічної компетентності. У результаті аналізу наукових робіт та з огляду на завдання, які стояли перед нами, ми вирізняємо у структурі психолого-педагогічної компетентності наступні види *компетентностей*: комунікативна; гностична; проектувальна; організаторська; діагностувальна.

Наш підхід до формування *комунікативної компетентності* передбачав розвиток та вдосконалення комунікативних здібностей та комунікативних умінь викладів, що необхідно для педагогічного спілкування. *Гностична* компетентність, яка забезпечує мотивацію навчальної діяльності студентів та реалізацію методів навчання. *Організаторська* — здійснення самоуправління своєю власною діяльністю та діяльністю студентів у процесі реалізації різних форм навчання. *Проектувальна* — проектування навчальних технологій. *Діагностувальна* — діагностика здатності студентів до навчання міжособистісних стосунків та мікроклімату в групі; дослідження психологічних особливостей студентів.

СТРУКТУРА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИКЛАДАЧА

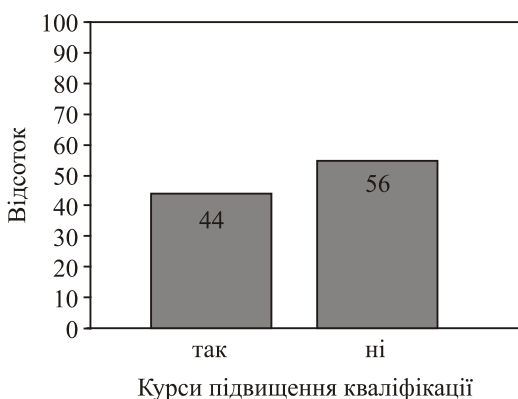
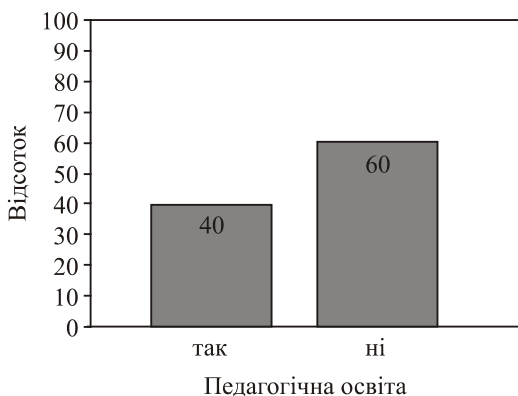


Про оволодіння тією, чи іншою компетентністю свідчать професійні вміння, якими повинен володіти викладач. Ці уміння вирізняються нами у тематичному плані та програмі нашого тренінгу.

Про необхідність впровадження вказаного тренінгу в практику діяльності нашого університету свідчать результати проведеного дослідження, а саме:

— лише **40** відсотків викладачів університету мають спеціальну педагогічну освіту, відповідно **60** відсотків її не мають;

— водночас результати опитування показали, що **44** відсотки викладачів ніколи не проходили жодних курсів підвищення педагогічної кваліфікації.



У результаті аналізу наукових досліджень та з огляду на мету і завдання нашої роботи ми прийшли до висновку, що **робота в тренінгових групах** буде здійснюватися за **принципами соціально-психологічного навчання** та **принципами андрагогіки**.

Розкриймо сутність принципів **соціально-психологічного навчання**, а саме:

— **все**, що відбувається в тренінговій групі повинно проходити на добровільних засадах;

— **використання** зворотнього зв'язку між членами групи (завдяки цьому зв'язку кожний учасник тренінгу отримує уявлення про те, які емоційні реакції у членів групи викликає його поведінка; як він сприймається оточуючими; у яких випадках його інтерпретація ситуацій міжособистісного спілкування є неадекватною);

— **використання** допомоги спеціально підготовленого тренера;

— **концентрація** уваги на тому, що відбувається на конкретному занятті і в даний час;

— **конфіденційність** того, що відбувається у групі;

— **прийняття** членами групи кожної людини такою, якою вона є (позитивне ставлення до особистості кожного учасника тренінгової групи у цілому при конфронтації за окремими формами його поведінки, які необхідно змінити).

Водночас подамо принципи андрагогіки, на основі яких проходить робота в тренінгових групах, а саме:

— **самореалізація особистості**, яка вимагає такої організації навчання яка б сприяла б здібностей особистості, можливості її самореалізації в професійній діяльності;

— **проблемно-ситуативна організація навчання**, реалізації якої вимагає відмовитись від традиційної педагогічної моделі, де основний засіб навчання — передавання інформації. Ми використовуємо такі *методи і форми* навчання, які вимагають від слухачів пошуку рішень; оволодіння уміннями ефективно діяти в умовах швидких змін у професійній діяльності;

— **розвиток морально-вольової сфери особистості** — виховання того, що дорослі люди здатні не тільки вирішувати поставленні завдання, а й самостійно ставити проблеми. Цьому сприяє не лише **інтелектуальна активність**, а й розвиток **емоційної, морально-вольової сфери** людини.

Загальний ефект навчання забезпечується реалізацією певних вимог до учасників навчання, які передбачають володіння ними певними уміннями, а саме:

— **уміннями активно слухати** (не тільки «слухання», а й «бачення» жестів, міміки іншої людини, змін інтонації її голосу);

— **уміннями вловити психологічний підтекст** (інтуїтивно відчувти те, чого людина не може, але й не хоче сказати);

— **уміннями ставити запитання**;

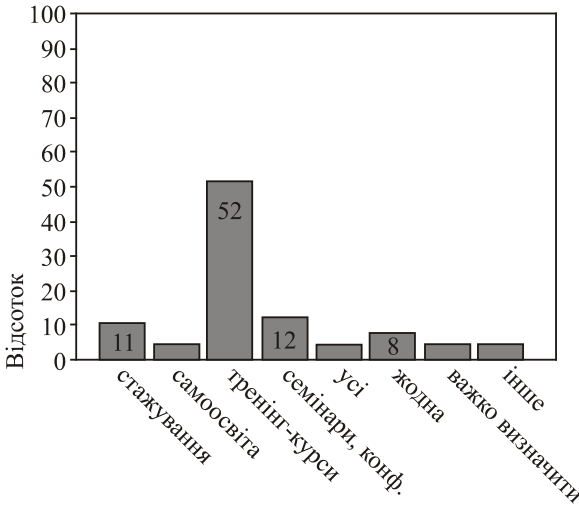
— **уміннями** одночасно бути учасником групи навчання й спостерігати за діяльністю групи;

— **уміннями використовувати** отримані під час тренінгового навчання інформацію і досвід.

Характерною особливістю нашого тренінгу є те, що його розробили 23 викладачі нашої кафедри.

Тепер перейдемо до розгляду змісту та особливостей **тренінгової** підготовки.

Наукові дослідження та досвід викладання свідчать про те, що для забезпечення ефективності підготовки викладачів сприятливою є саме тренінгова форма, адже вона найкращим чином втілює розглянуті вище принципи підготовки викладачів. За результатами опитування викладачів КНЕУ тренінг займає перше місце серед бажаних форм підвищення педагогічної кваліфікації (рис. 1).



Найкраща форма підвищення кваліфікації

Рис. 1. Вибір викладачами форми ПК

Досі немає єдиного визначення поняття «тренінг». На думку одних авторів тренінг є методом навчання, на думку інших — формою. Деякі ототожнюють тренінги з навчальними іграми. Ми розуміємо під тренінговою підготовкою викладачів **комплексний процес досягнення запроєктованих змін у когнітивному, афективному та поведінковому досвіді тих, хто реалізує діяльність викладання.**

Перш, ніж розкрити зміст тренінгової підготовки, зупинимось на особливостях аудиторії слухачів, оскільки їх врахування є основою тренінг-курсу. Ми працюємо з гетерогенними групами, тобто неоднорідними за віком, статтю, досвідом викладання, психологічними особливостями тощо. Наприклад, серед слухачів завжди зустрічаються представники різних психологічних типів (рис. 2), що впливають на мотиви викладання і навчання, стиль діяльності тощо.

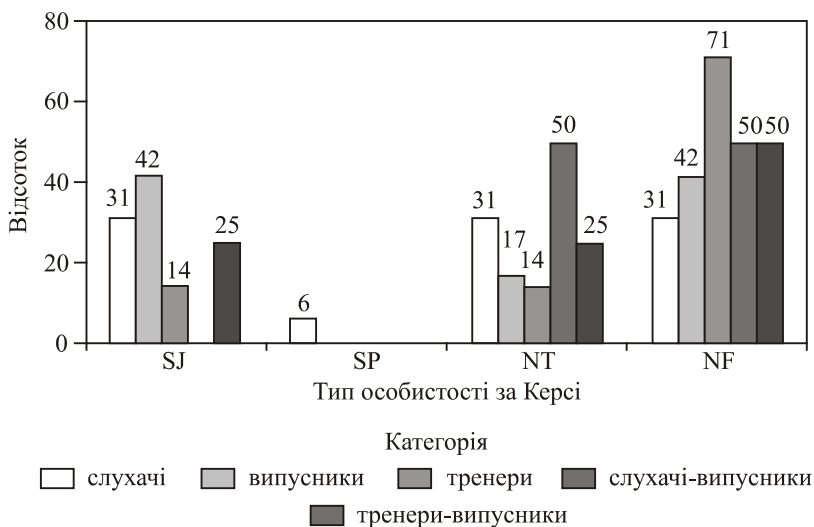


Рис. 2. Типи особистості учасників тренінг-курсу.

Викладачі нашого університету розрізняються видами професійної спрямованості (рис. 3). У контексті нашого дослідження ми розглядаємо професійну спрямованість як переважну орієнтацію або на засвоєння навчального предмету (предметно-орієнтована спрямованість) або на розвиток особистості (особистісно-орієнтована спрямованість). Проте враховується, що означені орієнтації можуть бути не сформовані.

Бачимо, що серед слухачів цього навчального року переважає особистісно орієнтований вид спрямованості, а предметно орієнтований є не вираженим. Цей вид спрямованості має незначний прояв у випусників тренінг-курсів, які взяли участь у дослідженні, а в інших категоріях досліджуваних не спостерігається. Серед тренерів також спостерігається перевага особистісно орієнтованого виду спрямованості. Отже, для більшості викладачів характерна підтримуюча, а не домінуюча позиція відносно студентів, ставлення до студентів як до суб'єктів навчальної діяльності, а не об'єктів педагогічного впливу, урахування потреб і здібностей студентів у навчанні.

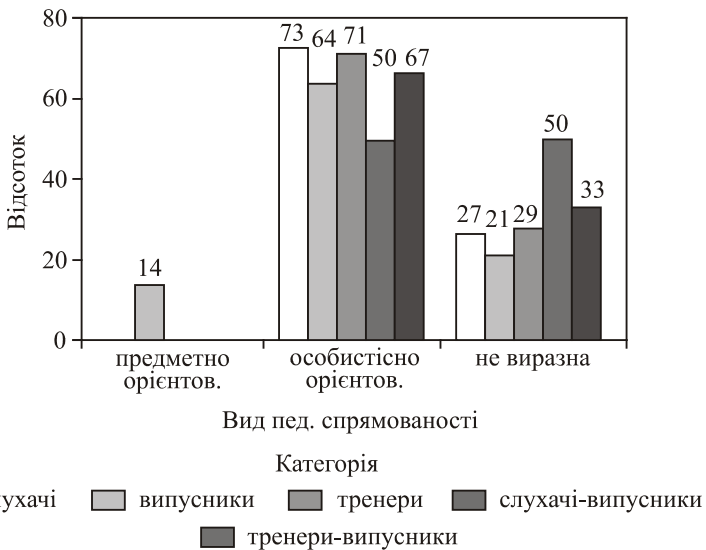


Рис. 3. Види педагогічної спрямованості учасників тренінг-курсу

Іноді деякі слухачі задають питання, чи не краще було б проводити курси відповідно до тих дисциплін, які читають викладачі. Оскільки педагогічна діяльність має загальні принципи та закономірності, доречно здійснювати загальну психолого-педагогічну підготовку викладачів, але в ході тренінгових занять обговорювати специфіку окремих методик, здійснювати обмін досвідом.

З огляду на сказане важливо враховувати особливості аудиторії в ході тренінгу. Так, програма тренінг-курсу «Формування психолого педагогічної компетентності викладачів» є втіленням розробленої та розглянутої вище структури психолого-педагогічної компетентності викладачів, але тематичний план коректувався відповідно до побажань слухачів. Наприклад, зараз тренінг-курси розпочинаються з комунікативного блоку саме завдяки їхнім запитам.

Розкриваючи особливості навчання в ході тренінг-курсів, насамперед хочеться підкреслити, що пріоритетне значення надається створенню сприятливого соціально-психологічного клімату, атмосфери співробітництва. Коли курс розроблявся, кожний тренінг було продемонстровано та обговорено на методичному семінарі тренерів.

Тренінговий режим забезпечує інтенсивне засвоєння необхідних вмінь у ході активної творчої діяльності, як індивідуальної, так і групової. В ході тренінгу застосовується комплекс методів: інформаційно-презентативні (презентації, міні-лекції, бесіди, роз-

повіді, покази, демонстрації, ілюстрації), алгоритмічно-дійові (мозкові атаки, дискусії, кейси, робота в малих групах, рольові та дидактичні ігри), самостійно-пошукові (робота з літературою, письмові творчі роботи, проектування). Співвідношення методів та форм роботи в ході кожного окремого тренінгу має індивідуальний характер, оскільки визначається специфікою його цілей та завдань, але загальна концепція проведення тренінг-курсу передбачає наявність у кожному тренінгу таких структурних елементів:

- ✓ організаційні заходи (повідомлення теми, мети, плану та процедури тренінгу, встановлення правил та принципів роботи);
- ✓ актуалізація опорних знань (обговорення досвіду слухачів, аналіз виконання випереджаючих завдань);
- ✓ інформаційні блоки;
- ✓ блоки практичних завдань;
- ✓ блоки активізації (цікаві факти, приклади та рекомендації);
- ✓ зворотний зв'язок (обговорення результатів виконання всіх завдань, які надаються до тренінгу та входять до його проведення, анкетування, та загальний аналіз результатів тренінгу, презентації робіт слухачів та їх оцінювання).

Велика увага в ході тренінгів надається психологічним та психофізичним вправам: на знання м'язових затисків, концентрацію уваги, актуалізацію професійної уяви, розвиток творчого самопочуття.

Обов'язковою складовою тренінг-курсу є моніторинг якості його реалізації та результативності підготовки слухачів. Він здійснюється завдяки анкетуванню слухачів і тренерів, за допомогою рейтингової системи оцінки діяльності слухачів, шляхом підготовки та захисту слухачами педагогічних проєктів.

Наведемо отримані на початку навчання в ході анкетування дані щодо очікувань слухачів від тренінг-курсу «Формування психолого-педагогічної компетентності викладачів» (табл. 1).

Таблиця 1

ОЧІКУВАННЯ ВИКЛАДАЧІВ

Запитання	Можливі відповіді, %			
	Ні	Скоріше ні, ніж так	Скоріше так, ніж ні	Так
1. Чи є участь у тренінгу вашою власною ініціативою?	48	17	17	18
2. Чи відомі вам очікувані результати тренінгу?	17	21	26	35

Запитання	Можливі відповіді, %			
	Ні	Скоріше ні, ніж так	Скоріше так, ніж ні	Так
3. Чи є у вас досвід участі у подібних тренінгах (якщо так, вкажіть нижче, у яких)?	78	5	0	17
4. Чи зможете ви відвідувати всі заняття тренінгу?	4	13	70	13
5. Чи підтримують колеги, керівництво вашу участь у тренінгу?	4	4	9	83
6. Чи збираєтеся ви у майбутньому використовувати набуті в тренінгу вміння в практичній діяльності?	0	0	13	87

Бачимо, що більше половини слухачів потрапили на курси не за власною ініціативою, хоча переважна більшість спрямована на застосування набутих вмінь. Ознакою досліджуваної аудиторії є те, що більшість не має досвіду участі у тренінгах. Не всі викладачі усвідомлюють цілі тренінгу, про що свідчать відповіді на друге питання. Більшість викладачів від самого початку має установку відвідувати всі заняття. Позитивним є і те, що більшість викладачів відчувають підтримку своїх колег та керівництва.

Також слухачам було запропоновано кілька відкритих запитань. Зокрема, стосовно запитання «Чого саме ви хотіли б навчитися?» більшість відповідей пов'язана з комунікативними вміннями, на другому місці — мотивація студентів, на третьому — оволодіння новими методами навчання. Показовими є відповіді на запитання «Яким, на вашу думку, має бути сучасний викладач університету?» Велика кількість відповідей розподілилася між «бути гарним предметником» і «бути цікавим як особистість». Отже, чітко виявляються дві тенденції: до предметного та особистісно орієнтованого викладання. Також часто траплялися відповіді «бути готовим до змін, інновацій», «вдосконалюватись», «практично використовувати теоретичні знання», «бути психологом», «бути відкритим для спілкування», «бути вимогливим до студентів».

З метою об'єктивізації системи контролю з минулого навчального року запроваджено рейтингову систему оцінювання за 100-

бальною шкалою, що враховує поточну успішність (оцінювання роботи слухачів на тренінгах) та підсумкову оцінку за виконання педагогічного проекту і його презентацію. Максимальна кількість поточних балів дорівнює 70, а підсумкових — 30. Такий розподіл зумовлений специфікою тренінг-курсів, оскільки основні результати навчання забезпечуються за умов активної роботи в аудиторії. Оцінка за роботу слухачів на кожному тренінгу виставляється у межах від 0 до 3 балів, при цьому механізм оцінювання має бути прозорим та враховувати специфіку тренінгу. До оцінювання залучаються і слухачі, зокрема при виконанні ними функцій експертів.

Підготовка та захист слухачами педагогічного проекту є підсумком їх навчання, отже мають продемонструвати набуті в ході тренінг-курсу вміння. Тренери-консультанти надають слухачам методичну допомогу під час підготовки проектів. У ході презентації на підсумковому занятті здійснюється захист проектів слухачами. Експертна оцінка під час захисту проектів здійснюється групою тренерів від 0 до 30 балів за певними критеріями.

Тема проекту має бути близькою та цікавою для слухача. Існує досвід виконання творчих групових проектів, зокрема стосовно встановлення міжпредметних зв'язків.

Протягом двох навчальних років тренінг-курси закінчили 53 викладача. Серед них 19 (36 % — третина) з відзнакою.

Отже, тренінг-курс є перспективним напрямом з формування психолого-педагогічної компетентності викладачів. З метою вдосконалення тренінгової підготовки викладачів університету вважаємо за доцільне запропонувати:

- інтенсифікувати навчання викладачів, застосовуючи метод занурення. Це потребує відриву викладачів від навчального процесу, але процес навчання скорочується до 3 тижнів для однієї групи;
- обладнати для проведення тренінгів спеціальну аудиторію, яка закріплена за кафедрою педагогіки та психології;
- збагатити програму темами стосовно застосування сучасних інформаційних технологій на основі психолого-педагогічних умов навчання.
- формувати навчальні групи з урахуванням досвіду викладання (для початківців та для досвідчених викладачів).