



НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ



Юліана Юрїївна Савченко,
молодший науковий співробітник сектора
соціалізації обдарованої дитини відділу
проектування розвитку обдарованості
Інституту обдарованої дитини НАПН України,
м. Київ, Україна

УДК 374+159.922.8

ТРЕНІНГОВІ ЗАНЯТТЯ, ЩО ПІДВИЩУЮТЬ РІВЕНЬ СФОРМОВАНOSTI КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОБДАРОВАНИХ СТАРШОКЛАСНИКІВ

В статтє идєт рєчє об использованнї в учєбно-воспїтатєльном процєссє тренїнгов и тренїнговьх заньятїй как совремєнных интерактївных форм психолого-педагогїческой работь с одарєнными учащїмїсья. Представлена программа цїкла заньятїй, обьєдїненньх одной темой: «Формїрование и развїтие коммуникатївной компетєнтности одарєнных старшекласнїков» и прїведен прїмер одного заньятїя.

Ключевые слова: тренїнг, тренїнговє заньятїя, коммуникатївная компетєнтность, общєние, рефлексїя, обратная свьязь.

In the article are talking about Using Speech in teaching and vospytatєlnom protsesse trainings and trenynhovih How busy sovremєnnьh ynteraktyvньh forms of psycho-pedagogical work with odarєnnьmy uchaschymьsya. Presented program cycle classes obьєdїnenньh одной theme: «Formation and development of gifted starsheklassnykov kommunykatyvnoy competence» and aligned Example one classes.

Key words: training, trenynhovьe Classes, kommunykatyvnaya competence MyMLT, reflection, obratnaya relationship.

Серед завдань, що стоять перед освітніми закладами, основним є активізація навчально-пізнавальної діяльності тих, хто навчається. Тому, важливо викликати в учнів інтерес до навчальних дисциплін, перетворити аудиторію із пасивних спостерігачів в активних учасників заняття. Вирішити це завдання можливо лише у випадку, якщо вчитель у своїй діяльності використовує активні форми та методи навчання, формуючи навички та інтерес до самостійної роботи учнів.

Одним з ефективних методів навчання є тренінг.

Тренінг – заняття, що поєднує практичну лекцію й адекватне тренування. Справжній тренінг поєднує лекції та тренування і завжди хочеться тренування побільше! Під час проведення тренінгу учасники не лише слухають, а й виконують певні дії самостійно, засвоюючи нові моделі поведінки або способи вирішення тих чи інших завдань.

Тренінги – це навчання через практичний досвід.

Ви пробували вчитися «плавати» по книзі, махаючи руками, ногами по суші? Щоб цього навчитися,

потрібні досвід перебування у воді і практика під керівництвом тренера.

Лекція набагато інформативніше тренінгу, однак те, що людина зробила сама, вона запам'ятає набагато краще, ніж просто почує.

Тренування – важлива частина тренінгу, але тільки якщо тренування – адекватно розкриває і закріплює попередньо донесену теорію. Тренування повинно бути пов'язано з теорією, її осмисленим продовженням.

Як особлива форма активного навчання, з певним регламентом і своєю назвою, тренінги з'явилися тільки у ХХ ст. У подальшому розвивалися методи проведення тренінгу, а тематика залишилася тією ж – поведінка і переживання людини [1].

Тренінг – це одночасно: цікавий процес пізнання себе та інших; спілкування; ефективна форма опанування знань; інструмент для формування вмінь та навичок; форма поширення досвіду. Особливого значення такі заняття набувають для обдарованих старшокласників тому, що допомагають нестандартним учням створити неформальне, невимушене спілкування,



що відкриває перед ними безліч варіантів розвитку та розв'язання проблеми, заради якої вони зібралася.

Для відпрацювання вмінь та навичок спілкування під час тренінгу або тренінгових заняттях застосовуються різні засоби (форми навчання): робота в парах, групові дискусії, дебати, рольові ігри, моделювання ситуацій з досвіду учасників, виконання проєктів, психо гімнастичні вправи, рефлексія, зворотній зв'язок. Як правило, учасники задоволені проведенням тренінгових методів, тому що вони роблять процес навчання цікавим, необтяжливим.

Тривалість тренінгів буває різною, в залежності від цілей та задач, які ставить перед собою тренер. Це кілька днів по 6–8 години. Інколи тренінг може тривати до 5–7 днів. Для навчальних закладів такі рамки проведення тренінгу майже не прийнятні. Один-два дні можливо виділити на канікулах, але не більше. Тому, ще однією формою навчання є тренінгові заняття, що допоможуть вписатися до навчально-виховного процесу будь-якого навчального закладу.

Тренінгові заняття, як і будь-яка інша форма психологічної роботи з обдарованими учнями, вимагає звикання, адаптації його учасників до нових процедур, способам роботи, організації простору тощо. Тому бажано з першого їх застосування вводити певні норми і обов'язкові процедури та дотримуватися їх протягом психологічного навчання. Потрібно розуміти, що введення кожної нової форми роботи на деякий час відволікає учасників від змісту і перемикає сили на адаптацію до нової ситуації діяльності та спілкування.

До традиційних норм тренінгового заняття можуть відноситися: робота в колі; правила «одного мікрофона» і «піднятої руки»; ведення записів у спеціальному зошиті; прийняття думки кожного, хто сидить у колі; право на власну думку та її аргументацію. Ці норми носять як організаційний, так і змістовний характер [2].

Добре, якщо з початку проведення тренінгового заняття, учням пропонується певна його структура, до якої вони поступово звикають і починаючи розуміти її внутрішню значущість. Розглянемо два варіанти структурування заняття, кожен з них має переваги та обмеження.

Перший варіант. «Базова» структура тренінгового заняття може виглядати наступним чином:

- ритуал привітання;
- рефлексія «Тут і зараз»;
- розминка;
- рефлексія минулого заняття;
- введення в тему заняття (основний зміст);
- вправи і процедури, що дозволяють засвоїти основний зміст заняття;
- домашнє завдання або «місток» до наступної зустрічі;
- рефлексія, зворотній зв'язок;
- ритуал прощання.

Другий варіант передбачає професіоналізму ведучого та чіткіших умов роботи групи. Він дозволяє організувати тренінгову зустріч, як тематично, організаційно та емоційно цілісний фрагмент життя.

Структура зустрічі у цьому випадку така:

- **Розминка** (краще, тематична). Виконує функцію психологічного запуску теми. Потім озвучується тема.
- **Діагностика проблеми**, в ході виконання вправи невеликої гри. Гра повинна показати учасникам проблему, з якою необхідно працювати з метою власного розвитку чи відносин.
- **Теоретичний аспект**: введення понять, правил, технологій. Інформація, теорія дається дозовано у простій і зрозумілій формі. Це допомагає формувати навички з мотиваційної та інструментальної точки зору. У подальшому відслідковувати їх самому.
- **Відпрацювання навичок** у вправах. Це короткі, конкретні задачі на відпрацювання різних аспектів будь-яких навичок.
- **Узагальнення отриманих навичок** у «великій» рольовій грі. Гра виступає засобом перевірки ефективності того, щоб відбувалося раніше.
- **Рефлексія** (обмін почуттями, аналіз дій під час тренінгу, відповіді на питання ведучого).
- **Міжособистісна підтримка, зворотний зв'язок.**

Таке заняття неможливо провести за 45 хвилин. Воно вимагає більше часу на його реалізацію, але вигода очевидна: висока ефективність роботи над формуванням деяких навичок або вмінь побудована таким чином, що в середньому і старшому шкільному віці довіра дітей до дорослих вимагає постійних підтверджень, в тому числі, перевірки на особистісну значущість проведеної роботи.

У цій діяльності пропонуємо перший варіант проведення тренінгового заняття. Цикл занять об'єднаних однією темою: «Формування та розвиток комунікативної компетентності обдарованих старшокласників». Пропонуємо для використання навчальну програму, що включає 12 тренінгових занять по 3 години (див. табл.1), що підвищують рівень сформованості комунікативної компетентності обдарованих старшокласників.

З цього навчального плану, як приклад, пропонуємо фрагмент проведення заняття, а саме, № 6 з теми: «Етапи взаємодії. Парціальні цілі бесіди».

Заняття № 6. Тема: Етапи взаємодії. Парціальні цілі бесіди.

Мета заняття: Усвідомлення, апробація і тренування запропонованих способів поведінки, що сприяють успішному спілкуванню. Усвідомлення власних ресурсів, експериментування зі своєю поведінкою.

Хід заняття.

• **Ритуал привітання.** Для його проведення застосовуємо вправу-привітання «Вітер дме на ...».

Мета: Налаштування на роботу, переключення у стан «Тут і зараз», концентрація уваги, уважніше роздивитись учасників групи.

Зі словами «Вітер дме на ...» ведучий починає вправу. Щоб учасники вправи більше довідалися про інших, питання можуть бути такими: «Вітер дме на того, у кого світле волосся». Світловолосі збираються в одну групу. «Вітер дме на того, у кого...»:



Навчальна програма
«Формування та розвиток комунікативної компетентності обдарованих старшокласників»

№ заняття	Тема заняття
1.	<u>Діагностичне заняття:</u> Для старшокласників: «Лідер спілкування», тест Н. В. Лук'ячук; Методика виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей», КОС-2; Методика діагностики оцінки самомоніторингу в спілкуванні М. Снайдера; Оцінка рівня комунікабельності, тест В. Ф. Ряховського; Тест 1: «Чи вмієте ви слухати?»; Тест 2: «Чи вмієте ви слухати?» Для педагогів, психолога: анкета-спостереження
2.	Зустріч – знайомство – презентація
3.	Що таке тренінг: історія, структура. «ВікноДжогаррі»
4.	Вербальна та невербальна комунікація
5.	Стратегії взаємодії у спілкуванні. Матриця Томаса-Кілмена
6.	Етапи взаємодії. Парціальні цілі бесіди
7.	Техніки слухання.
8.	Роль емоцій у спілкуванні. Повідомлення про переживання («Я»/«Ти» – висловлювання)
9.	Репрезентативна система людини
10.	Відпрацювання придбаних навичок спілкування: програвання життєвих ситуацій, рольова гра
11.	<u>Діагностичне заняття:</u> Контрольний зріз
12.	Підсумкове заняття. Посттренінговий супровід

- є сестра;
- хто любить тварин;
- хто багато плаче;
- у кого немає друзів;
- хто любить гратися;
- хто любить чергувати тощо.

Ведучого необхідно змінювати, даючи можливість кожному ставити питання учасникам заняття [9].

• **Рефлексія «Тут і зараз».** Учасникам пропонується висловитися про свій стан на момент початку роботи у групі. Оцінити його за 10-бальною шкалою. Кожний проговорює вголос «Зараз я відчуваю...» або передає стан у невербальній формі.

• **Розминка – вправа «Тінь».**

Мета: налаштування на виконання дій, розвиток спостережливості, уважності, вміння підлаштовуватись під іншого.

Учасники групуються в пари. Звучить фонограма спокійної музики. Одна людина – мандрівник, інша – його тінь. Мандрівник іде через «поля», а позаду на 2 або 3 кроки від нього йде його «тінь» і намагається скопіювати рухи мандрівника. Через певний час учасники міняються ролями.

Бажано стимулювати мандрівників до виконання різних рухів: зірвати квітку, присісти, пострибати на одній нозі, зупинитися і подивитися з-під руки тощо [10].

• **Введення в тему заняття (основний зміст).**

Учитель-тренер (або ведучий) повідомляє, що на цьому занятті ми розглянемо етапи взаємодії та зрозуміємо, що таке парціальні цілі бесіди; як ці знання допоможуть нам краще порозумітися

з іншими, як налагодити успішну взаємодію та спілкування?

• **Міні-лекція «Парціальні цілі бесіди».**

Мета: з'ясування тактик спілкування, шляхів досягнення співробітництва. Етап містить основні змістові модулі (парціальні етапи).

Щоб співробітництво стало завершенням бесіди, необхідно подолати «парціальні етапи» [6]:

- парціальні цілі бесіди (схема: встановлення контакту; формування спільного інформаційного поля і пошук рішень; вибір оптимального рішення);
- встановлення контакту;
- техніки слухання;
- повідомлення про переживання.

Протягом циклу навчальних занять ми зупинимось на кожному зі складових етапу детальніше, а сьогодні розглянемо перший етап взаємодії – парціальні цілі бесіди.

Ведучий проводить *міні-лекцію про парціальні цілі бесіди*. Тренер розпочинає з того, що нагадує групі можливі варіанти поєднання інтересів у спілкуванні (схема Томаса-Кілмена), підкреслюючи, що для партнерського спілкування оптимальним варіантом є співробітництво, за якого максимально враховуються інтереси кожної зі сторін [6]. Наводимо схему 1 Томаса-Кілмена.

Поєднання інтересів різних людей може відбуватися у кількох варіантах:

- Якщо один з учасник задовольняє свої інтереси за рахунок «подавлення» інтересів іншого – це конкуренція, суперництво.



- Відображемо варіантом до попереднього є ситуація відмови від власних інтересів одного учасника на користь іншого – це варіант *приспосовування*.
- Бажання зберегти відносини без змін (псевдо-дружні відносини) – це *уникнення*.
- Відмова від частини власних інтересів обох сторін і досягнення часткового їх задоволення, без висвітлення – *компроміс*.
- *Співпраця* – повна реалізація інтересів різних сторін, за рахунок пояснення та розкриття власних інтересів.

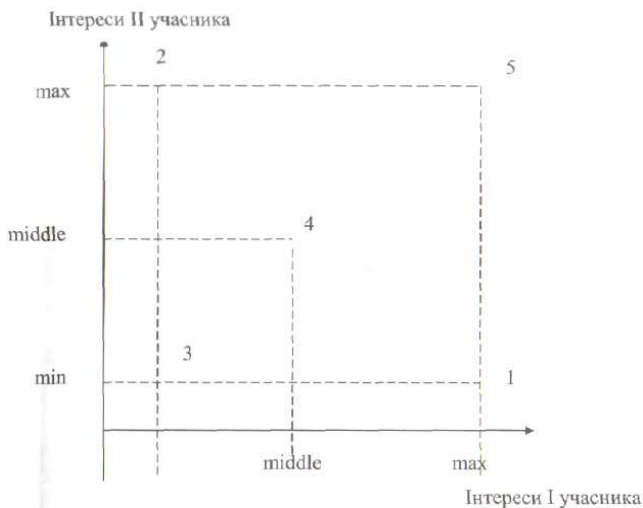


Схема 1. Томаса-Кілмена

Часто сторони орієнтуються на стратегію: один виграє – інший програє. Уникнення, конкуренція, суперництво, приспосовування – *неконструктивні рішення взаємодії*. Необхідно, щоб учасники спілкування перейшли від суперництва до взаємовигідного співробітництва.

При дотриманні потреб, інтересів і цілей, не тільки своїх, а й протилежної сторони, учасники спілкування стають більш здатними висувати взаємовигідні пропозиції, приходячи до вирішення, від якого виграють обидва.

У класичному прикладі розповідається про те, як дві сестри ніяк не могли поділити між собою апельсин. Зрештою, вони пішли на компроміс і розділили апельсин навпіл, після чого одна сестра вичавила з своєї половини сік, а інша, викинувши м'якоть, використовувала шкірку для печива. Якби сестри погодилися поділити апельсин, віддавши одній сік, а іншій – шкірку вони б дійшли до угоди (компромісу), що враховує інтереси обох. У порівнянні з компромісом, в якому обидві сторони жертвують чимось важливим, співпраця взаємовигідна, вона покращує подальші взаємини.

Парціальні цілі бесіди – це окремі, часткові цілі, послідовне досягнення кожної з яких, дає можливість досягти співробітництва [6]. На схемі 2 показано етапи парціальної бесіди (за Томасом-Кілменом) (див. схему 2).

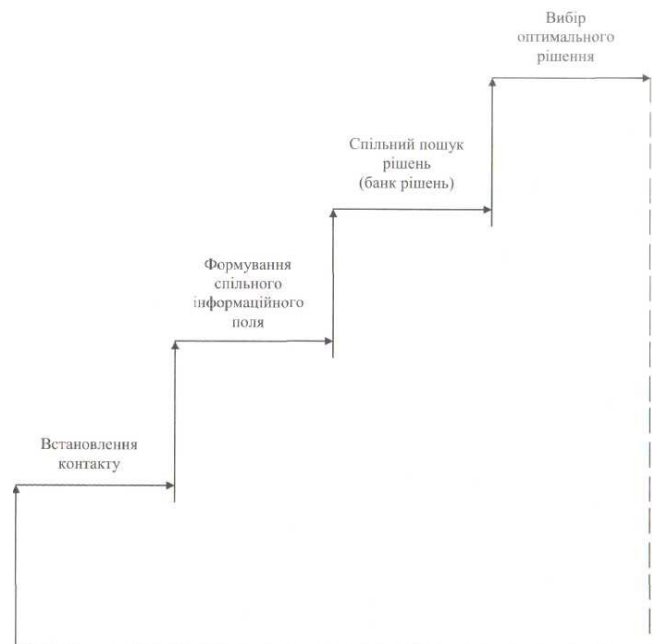


Схема 2. Етапи парціальної бесіди за Томасом-Кілменом

Парціальні цілі бесіди.

Алгоритм парціальної бесіди:

- встановлення контакту;
- формування спільного інформаційного поля;
- спільний пошук рішень (банк рішень);
- вибір оптимального рішення.

Першою такою метою є встановлення контакту. Досягнення цієї мети проявляється у взаємному налаштуванні учасників спілкування, первинному взаємному інформуванні про власні стан та інтереси.

Необхідно зазначити, що спілкування є можливим за наявності контакту між його учасниками, але якщо, на наступних етапах взаємодії контакт може підтримуватись автоматично, завдяки взаємному інтересу до предмета розмови, то на початковій її стадії, встановлення контакту вимагає цілеспрямованих зусиль. Нерідко цьому етапу не надають достатньої значущості, тим більше, що часто він змістовно непов'язаний з основним предметом розмови.

Після встановлення контакту, наступним етапом взаємодії є *формування спільного інформаційного поля*. Тобто, це є такий рівень спілкування, коли обидва учасники говорять про одне й те ж. Це означає, що вони однаково розуміють значущість слів та понять, якими вони користуються у розмові. Багато випадків проблемного спілкування, де люди не можуть порозумітися, пов'язані з тим, що його учасники не знаходяться в одному інформаційному полі (*понятійний апарат*.) Коли учасники взаємодії переконалися, що вони знаходяться в спільному інформаційному полі, необхідно переходити до *спільного пошуку рішень*.

Цей етап взаємодії називають формуванням банку ідей. Ми робимо акцент на тому, що це повинен бути спільний пошук рішень, де кожна зі сторін генерує власні ідеї.



Завершальним етапом взаємодії є *вибір оптимального рішення*. І цілком можливо, що таке рішення буде відповідати співробітництву, тобто, в ньому будуть максимально враховані інтереси кожної зі сторін [6].

Після завершення міні-лекції доцільно провести *рольову гру*, в якій можна отримати досвід встановлення контакту і перехід на інші етапи взаємодії. Ведучий переходить до наступної гри.

Рольова гра «Пристроїти собаку».

Мета: конкретизація і структурування знань про способи поведінки при встановленні контакту, відпрацювання прийомів вступу в контакт.

Вибір учасників: Критерій відбору учасників в активну роль: позитивне ставлення до тренінгу, сприятливе положення в групі; чутливість, добре рефлексуючий, спонтанність, швидка орієнтація в ситуації, гнучкість мислення поведінки, артистичність тощо.

Опис ситуації: Уявіть, що ви отримали грант на навчання за кордон на 2 літніх місяці. Ви цього бажали і прагнули. Несподівано все вирішилося. На оформлення документів і збори у вас є лише 2 дні.

Ви швидко організувалися, оформили документи. Купили квитки. Але вам немає де залишити собаку. Родичів у цьому місті немає, у друга алергія на шерсть тварин. Ви звертаєтеся до однокласника, це не друг, ви просто хороші товариші.

Поділ ролей: однокласник – підігравати роль, власник собаки – активна роль – три людини. Активні учасники виходять за двері.

Однокласникові тренер пояснює, що це його право – взяти або не взяти собаку. Тренер розповідає ситуацію далі: у вас спокійне життя, за скоригованими планами і собака не вписується у розмірене життя. Перша реакція: навіщо вам зайві клопоти? А далі дійте за ситуацією: якщо виникає бажання взяти собаку, то погоджуйтеся, якщо ні – не беріть.

Інструкція спостерігачам: відстежуйте, в першу чергу, поведінку активних учасників: що сказали, як сказали, як вступили в контакт, які кроки були зроблені тощо.

Організація простору: простір створює однокласник сам: хоче приймає гостя в домашніх обставинах або розмова відбувається у навчальному закладі.

Нагадування активним учасникам їх завдання.

Зупинка рольової гри, критерії зупинки:

- природне завершення розмови;
- наявність достатнього матеріалу для аналізу;
- наявність реальної можливості в активного учасника вирішити ситуацію.

Обговорення рольової гри:
Отримання зворотнього зв'язку від однокласника:

У кого він би взяв собаку (якщо ніхто не отримав явної відмови) і чому? Якщо взяв або відмовив, то чому?

Отримання зворотнього зв'язку від активних учасників:

З якою установкою йшли до однокласника? Як вам було?

Опитування спостерігачів:

Загальне враження про те, як розвивалася ситуація, без конкретизації вражень.

Орієнтиром для обговорення слугує ідея встановлення контакту і досягнення поставленої мети активним учасникам.

Зняття ролей: учасники знімають з себе ролі, які вони виконували.

• **Вправа на прощання «Передача ритму»**

Мета: емоційна розрядка учасників в кінці заняття.

Учасники легко тримають один одного за руки. Кожен один раз стискає руку свого сусіда зліва.

Інструкція: Стислі руки – сигнал, який ми будемо використовувати під час гри. Гра починається, коли я потисну руку свого сусіда зліва. відчувши потиск, сусід зліва повинен передати його сусідові зправа. Так рукостискання проходить зліва направо по колу, поки не повернеться ведучого. Перший раз можна працювати повільно і спокійно, не поспішати передати рукостискання.

– Усім зрозуміла інструкція?

– Коли перший раунд завершено можна закрити очі і грати далі, прискорюючи темп гри.

Висновок: учасники повинні сильно стиснути руки обом своїм сусідам і потім відкрити очі [9].

• **Заключна (підсумкова) рефлексія дня.**

Рефлексію можна провести використовуючи формалізований варіант або не формально.

Мета: отримання зворотнього зв'язку про: настрій, відчуття, емоції учасників, корегування негативних емоцій і напруги, що виникли в учасників протягом заняття, усвідомлення особистісної мотивації та власних ресурсів.

Інструкція:

Неформалізований варіант підсумкової рефлексії:

– Я попрошу кожного висловити кількома словами яким був для вас цей день. Оцініть власний стан за 10-бальною системою. Можна висловитися трьома словами-епітетами або більше: ваші враження, почуття, роздуми. Якщо хтось відчуває незадоволення поведінкою інших учасників, спробуйте висловитися в колі.

Формалізований варіант підсумкової рефлексії:

– Які ваші враження після заняття? Наша заключна рефлексія буде здійснюватися за такою схемою: «Я буду робити ...», «Я зрозумів для себе ...», «Я відчув, що ...».

Зміст: учасники по черзі висловлюють думки, що вони виносять з тренінгу, їхні враження, що відчують, про що думають?

Очікувані ефекти рефлексії: учасники і тренер отримують зворотний зв'язок про те, що отримав кожен учасник під час проведення тренінгу, як він планує використовувати отриману інформацію у майбутньому?

Використані літературні джерела

1. *Макшанов С. И.* Психология тренинга. / С. И. Макшанов. – Спб., 1997.
2. *Вачков И. В.* Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие – 2-е изд., перераб. и доп. – Издательство «Ось–89», 2000. – 224с. (Практическая психология).

3. *Сидоренко Е. В.* Технологии создания тренингов. От замысла к результату. – Спб.: Издательство «Речь»; ООО «Сидоренко и Ко», 2008. – 336.

4. *Пузиков В. Г.* Технология ведения тренинга. – Спб.: Издательство «Речь», 2005. – 224 с.: илл.

5. *Фопель К.* Групповая сплоченность. Психогимнастические игры и упражнения. / Пер. с нем. – М.: Генезис, 2010. – 336с. – (Все о психологической группе).

6. *Слободянюк І. А.* Тренінг партнерського спілкування. – К.: Навчально-методичний центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2010. – 48с.

7. Технология тренинга / Упорядн.: О. Главник, Г. Бевз / За аг. ред. С. Максименко – К.: Главник, 2005. – 112с. – (Психол. Инструментарій).

8. Технология спілкування / Максименко С. Д., Заброцький М. М. – К.: Главник, 2005. – 112с. – (серія «Психол. інструментарій»).

9. *Цзен Н. В., Пахомов Ю. В.* Психотренинг: игры и упражнения. – М., 1988.

10. Психогимнастика в тренинге / Под. Ред. Н. Ю. Хрящевой. – Спб.: Речь, Институт Тренинга, 2001. – 256 с.

