

УДК 371.134

Світлана Шара,
керівник центру підготовки
до незалежного тестування,
здобувач кафедри культурології та історії
Полтавського університету
споживчої кооперації України

**ТРЕНІНГ У ФОРМІ ДИСКУСІЇ ЯК ЗАСІБ
ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ
ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ
НЕПЕДАГОГІЧНОГО ПРОФІЛЮ**

У статті розглядаються можливості тренінгів у формі дискусії для забезпечення професійно-педагогічної адаптації молодих викладачів вищих навчальних закладів непедагогічного профілю, зокрема, їх різновидів – «круглий стіл», «засідання експертної групи», «форум», «симпозіум», «дебати», «акваріум».

Ключові слова: тренінг, адаптація, викладач, вищий навчальний заклад.

В статье рассматриваются возможности тренингов в форме дискуссии для обеспечения профессионально-педагогической адаптации молодых учителей высших начальных заведений непедагогического профиля, особенно, их разновидностей – «круглый стол», «заседание экспертной группы», «форум», «симпозиум», «дебаты», «аквариум».

Ключевые слова: тренинг, адаптация, преподаватель, высшее учебное заведение.

Training in the discussion form is considered in the article as a method of professional-pedagogical adaptation of intern teachers in higher school of non pedagogical type. Different types of trainings are mentioned: «Round Table», «Expert Group Meeting», «Forum», «Symposium», «Debates», «Aquarium».

Key words: training, adaptation, teacher, higher educational establishment.

Вирішення актуальної проблеми професійно-педагогічної адаптації молодих викладачів можливе на основі застосування інтерактивних технологій навчання, зокрема тренінгів, які допоможуть розв'язати основні протиріччя професійної адаптації, нададуть можливість розвивати особистість викладача та вдосконалювати його професійно-педагогічну діяльність з врахуванням специфіки вищих навчальних закладів непедагогічного профілю. Навчальну дискусію слід використовувати хоча

б тому, що вона має великі можливості для формування й розвитку комунікативної та дискусійної культури молодих викладачів. Оскільки дискусія є діалогічною за своєю суттю, її застосування сприяє розвитку критичного мислення й культури демократичного суспільства.

Для вирішення поставленої проблеми ми спиралися на результати її теоретичного аналізу в *останніх наукових дослідженнях*. Провідні світові психолого-педагогічні дослідження й розробки містять цікавий матеріал для роздумів і власних пошуків, розглядають дискусію як важливу складову частину навчання у вищому навчальному закладі. Навчальні дискусії практично розробляються науковцями у контексті психологічних досліджень навчальної діяльності [5], у контексті діалогічної побудови змісту й технологій навчання у школі «діалогу культур» [3], розглядаються як один з аспектів педагогічного спілкування [4]. Декілька останніх десятиліть ознаменовані все частішим застосуванням навчальних дискусій у вищих навчальних закладах непедагогічного профілю України, дискусія як метод обговорення й вирішення спірних питань та правила її ведення стала новим «предметом вивчення» [1; 2].

Незважаючи на глибокий педагогічний аналіз можливостей діалогової взаємодії у навчанні, інструментарій дискусії як форми підвищення кваліфікації молодих викладачів вищих навчальних закладів непедагогічного профілю розроблений недостатньо. Тому *метою* статті є опис тренінгів у формі дискусії, які забезпечують ефективність професійної адаптації молодого викладача.

Завданням дослідження стало визначення суті навчальної дискусії, дидактичної мети, її типів і форм, особливостей підготовки й проведення.

Розпочинаючи виклад *суті й результатів* нашого практичного дослідження, зазначимо, що, лише пройшовши тренінг у формі дискусії, молодий викладач може вчити інших. Адже він часто не впевнений, що дискусія вийде сама собою, фактично замінює самоорганізацію студентів прямим управлінням. Намагання зробити обговорення чітким, логічним, «компактним» часто веде до своєрідного виродження дискусії, заміни її запитаннями викладача й відповідями студентів.

Зважаючи на це, розглянемо суть навчальної дискусії, якою часто вважають обговорення-суперечку, спір, зіткнення різних точок зору, позицій, підходів тощо. Також дискусію часто ототожнюють із полемікою, цілеспрямованим, емоційним, пристрасним відстоюванням своєї вже сформованої і незмінної позиції. Однак, навчальна дискусія є дещо іншим, поряд з обговоренням-діалогом, характеризується такими ознаками: є навчальною працею групи людей, які виконують ролі ведучого й учасників; має відповідну організацію місця й часу роботи; є процесом спілкування, взаємодією учасників; спрямована на досягнення навчальних цілей. Головними рисами навчальної дискусії є те, що вона є цілеспрямованим і упорядкованим обміном ідеями, судженнями, думками

у групі заради пошуку істини, коли кожний із присутніх по-своєму бере участь в організації цього обміну ідеями. Цілеспрямованість дискусії не є її підпорядкування завданням, зрозумілим і важливим лише для організатора навчання, а їй зрозуміла кожному з учасників (молодих викладачів) спрямованість до пошуку нового знання-орієнтиру для наступної педагогічної роботи.

Деякі дослідження стверджують, що дискусія поступається лекційному викладу за ефективністю передачі інформації, але є ефективною для закріплення фактажу, творчого усвідомлення вивченого матеріалу і формування ціннісних орієнтацій. Серед факторів поглибленого засвоєння матеріалу в ході дискусії називають такі: обмін інформацією; заохочення різних підходів до одного й того ж предмету чи уявлення; співіснування різних думок і припущень, які не співпадають; можливість критикувати й відкидати будь-яку думку; пробудження учасників до пошуку групової згоди.

З'ясуємо дидактичну мету і типи дискусій. Слід відразу зазначити, що не є дискусією надумане обговорення, «показовий» пошук рішень, які заздалегідь відомі викладачеві й які він міг би просто висловити. Проблемність дискусії для молодих викладачів є незмінним дидактичним орієнтиром у роботі.

Обговорення проблеми у групі доцільно організовувати за наступними послідовними етапами: 1) пошук і визначення проблеми чи труднощів, які можна вирішити груповими методами (шляхом вироблення загального підходу, досягнення консенсусу); 2) формування проблеми в ході групового аналізу і обговорення; 3) аналіз проблеми; 4) спроби знайти вирішення проблеми (вони можуть бути тривалим процесом, який передбачає обговорення, збір даних, залучення зовнішніх, сторонніх джерел інформації тощо; попередні «робочі» висновки, систематизація й огляд ідей, досягнення консенсусу); 5) формулювання висновків, їх обговорення й перевірка аж до досягнення підсумкового рішення.

Узагальнення досвіду проведення навчальних дискусій у «Школі молодого викладача» дає змогу передбачити таку послідовність розвитку ініціативи учасників дискусії: дискусія з викладачем-організатором у ролі ведучого («еволюційна» дискусія); дискусія з молодим викладачем у ролі ведучого; дискусія без ведучого (самостійно організована).

Нами апробовані декілька згорнутих форм дискусій. Серед них – «круглий стіл», «засідання експертної групи», «форум», «симпозіум», «дебати», «акваріум».

«Круглий стіл» є бесідою, у якій «на рівних» беруть участь всі члени невеликої групи молодих викладачів (здебільшого близько п'яти осіб) і відбувається обмін думками як між ними, так і з «аудиторією» (іншою частиною молодих викладачів групи у «Школі молодого викладача»).

«Засідання експертної групи» (або «панельна» дискусія) є формою

дискусії, коли здебільшого від чотирьох до шести молодих викладачів на чолі з головуючим обговорюють спочатку намічену проблему між собою, а потім висловлюють свою позицію всій групі «Школи молодого викладача». Кожен учасник «експертної групи» виступає зі своїм повідомленням, яке не є великим.

«Симпозіум» є більш формалізованою, порівняно з попередніми, формою дискусії. Учасники дискусії виступають зі своїми повідомленнями, які висвітлюють їх конкретну точку зору на певну проблему, після чого відповідають на запитання «аудиторії» (групи «Школи молодого викладача»).

«Дебати» є ще більш формалізованим обговоренням, побудованим на основі завчасно зафіксованих виступів учасників – представників двох протилежних команд суперників. Варіантом такого обговорення є «британські дебати», які відтворюють процедуру обговорення питань в англійському парламенті. Обговорення починається з виступу представників від кожної із сторін, після чого трибуна віддається для запитань і коментарів учасників.

«Техніка акваріуму» є різновидом дискусії, яка здебільшого застосовується для опрацювання навчального матеріалу, зміст якого пов'язаний із суперечливими підходами, конфліктами, розбіжностями. Процедурно «техніка акваріуму» має наступний вигляд: формулювання проблеми, її представлення молодим викладачам, що йде від організатора навчання; поділ учасників на мікрогрупи, розміщення їх по колу; вибір викладачем чи учасниками кожної з мікрогруп, який буде пред'являти позицію підгрупи всім учасникам «Школи молодого викладача» групи; мікрогрупам дається певний час (досить обмежений, здебільшого 15–20 хвилин), для обговорення проблеми і визначення спільної точки зору; представники мікрогруп збираються у центрі аудиторії, висловлюють і відстоюють позицію своєї мікрогрупи, враховуючи одержані від мікрогрупи вказівки; крім представників ніхто не має права висловлюватися, але учасникам мікрогруп дозволяється передавати свої корективи у формі записок; викладач-організатор може дозволити представникам (чи мікрогрупам) взяти тайм-аут для консультацій. «Акваріумне» обговорення проблеми представниками груп закінчується або із закінченням відведеного часу, або з досягненням вирішення проблеми. Після такого обговорення проводиться його критичний розбір всією групою молодих викладачів. Даний варіант дискусії цікавий тим, що тут робиться наголос на сам процес подання своєї точки зору, її аргументацію. «Техніка акваріуму» не тільки посилює залучення молодих викладачів до групового обговорення проблеми, розвиває навички участі роботи у групі, спільного прийняття рішень, а й дає можливість проаналізувати хід взаємодії учасників на міжособистому рівні. У кожній мікрогрупі учасниками виконуються певні ролі, відповідні функції.

Ведучий організовує обговорення проблеми, залучає до цього інших членів групи. «Аналітик» ставить запитання учасникам в ході обговорення, піддає сумніву висловлені ідеї. «Протоколіст» фіксує все, що стосується вирішення проблеми; після завершення первинного обговорення саме він має виступити перед всією групою молодих викладачів і представляє думку, позицію своєї мікрогрупи. «Спостерігач» оцінює участь кожного члена мікрогрупи на основі заданих викладачем критеріїв.

Алгоритм роботи групи молодих викладачів за такого способу організації дискусії є таким: формулювання проблеми; розбивка учасників на мікрогрупи, розподіл ролей у мікрогрупах, роз'яснення організатором мети дискусії та правил участі молодих викладачів у дискусії; обговорення проблеми у мікрогрупах; подання результатів обговорення всій групі; продовження обговорення і підведення підсумків.

Початок дискусії є надзвичайно важливим моментом у її проведенні, що пов'язано з великою кількістю «підводних каменів». Важливою є навіть посадка молодих викладачів в аудиторії – слід сісти так, щоб кожний міг бачити обличчя співрозмовників. Найкращим є розміщення по колу.

Керування ходом дискусії полягає не у постійних директивних репліках чи викладанні власної позиції з кожного обговорюваного питання. Основним знаряддям у руках організатора навчання є запитання. Багаторічні дослідження та практика «Школи молодого викладача» показали високу ефективність запитань відкритого типу, стимулюючих мислення, «дивергентних» чи «оцінюючих» за своїм змістом. «Відкриті» запитання (на відміну від «закритих») не передбачають короткої однозначної відповіді (частіше це питання типу «як?», «чому?», «за яких обставин?», «що може відбутися, якщо?» тощо). «Дивергентні» запитання (на відміну від «конвергентних») не передбачають єдино правильної відповіді, вони спонукають до пошуку, творчого мислення. «Оцінюючі» запитання пов'язані з виробленням молодими викладачами власної оцінки того чи іншого явища, власної думки.

Орієнтири, які визначають характер дій організатора навчання у ході навчальної дискусії, виробляються протягом останніх десятиліть на основі даних і рекомендацій соціально-психологічних досліджень. Запитання є не єдиним засобом керування дискусією. Часто запитання, замість того, щоб стимулювати обговорення, можуть гальмувати його; навпаки – мовчання організатора навчання, пауза дає молодим викладачам можливість подумати. Запитання у момент неясності, плутанини в основних поняттях чи фактичних даних можуть привести до ще більшого замішання, тому у навчальній дискусії часто рекомендуються й роз'яснювальні, інформативні (короткі) вислови організатора навчання. Часто застосовується парафраз (короткий переказ), який пояснює суть позиції молодого викладача. Він особливо ефективний тоді, коли думка сформульована не досить чітко.

Коли вислів нечіткий, викладач-наставник прямо (але тактовно) говорить про це (наприклад: «Здається, я не зовсім розумію, що Ви маєте на увазі», «Я не впевнений, що вірно розумію Вас», «Мені не зовсім зрозуміло, яким чином те, що Ви говорите, пов'язане з даним випадком (запитанням)» тощо).

У проведенні навчальних дискусій значне місце належить створенню атмосфери доброзичливості й уваги до кожного. Безумовним правилом є загальне зацікавлене ставлення до молодих викладачів, коли вони відчують, що організатор навчання вислуховує кожного із них з однаковою увагою і повагою як до особистості, так і до вказаної точки зору.

Однією із найскладніших проблем, що постає перед організатором навчання, який проводить дискусію, є реакція на помилки молодих викладачів. Безумовне правило ведення дискусії – стримуватися від будь-якого (закритого чи тим паче відкритого) схвалювання чи критики. Педагог може попросити промовця підтвердити чи довести своє твердження, послатися на якісь дані чи джерела. Наприклад, спитати: «Що означає цей термін?» або «Яке саме питання ми зараз хочемо вирішити?» тощо.

Важливим етапом керування обговоренням є і зосередження всього ходу дискусії на її темі, фокусуванні уваги і мислення учасників на обговорюваних питаннях. Іноді, у випадках відхилення від теми, достатньо відмітити: «Здається, ми відійшли від теми дискусії». У деяких випадках слід зробити спеціальну зупинку, паузу. За тривалого обговорення ведеться проміжне підведення підсумків дискусії. Для цього ведучий запрошує спеціально призначеного «протоколіста» підвести підсумки обговорення на поточний момент так, щоб група могла краще зорієнтуватися у напрямках подальшого обговорення.

Пропонуємо підведення підсумків обговорення у «Школі молодого викладача» здійснювати викладачу, який висловлює: резюме сказаного з основної теми; огляд застосованих в дискусії даних, фактичних відомостей; підсумовування, перегляд того, що вже обговорювалось, і питань, які підлягають подальшому обговоренню; нове формулювання, повтор усіх зроблених на даний час висновків; аналіз ходу обговорення аж до поточного моменту. Вимоги до підведення підсумків: стислість, змістовність, відображення всього спектру аргументованих думок. У кінці дискусії загальний підсумок є не тільки і не стільки завершення роздумів над даними проблемами, скільки орієнтир на подальші роздуми, можливий відправний момент для переходу до вивчення наступної теми.

Таким чином, розглядаючи можливості тренінгів у формі дискусії для забезпечення професійно-педагогічної адаптації молодих викладачів вищих навчальних закладів непедагогічного профілю ми дійшли *висновку*, що комплексне застосування різновидів тренінгів – «круглий стіл»,

«засідання експертної групи», «форум», «симпозіум», «дебати», «акваріум» – дає можливість успішного формування досліджуваної якості – професійної-педагогічної адаптації молодого викладача, здатного до використання тренінгів у своїй роботі.

Таким чином, виділені види тренінгів у формі дискусії можуть бути покладені в основу *подальших наукових досліджень*, що дозволить безпосередньо перейти до проектування програми навчання у «Школі молодого викладача» і створення моделі професійної адаптації молодого викладача.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аносов І.П. Психологічні основи педагогічного спілкування: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Аносов І.П., Яремчук С.В., Молодиченко В.В. – К.: Інститут сучасного підручника, 2007. – 272 с.
2. Гольдштейн А. Тренінг умінь спілкування: як допомогти проблемним підліткам / Арнольд Гольдштейн, Володимир Хомик (пер.з англ.). – К.: Либідь, 2003. – 520 с.
3. Калінін В.О. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови засобами діалогу культур: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / В.О. Калінін. – Житомир, 2005. – 20, [1] с.
4. Майстерність педагогічного спілкування у професійно орієнтованих ситуаціях / Тетяна Володимирівна Андрущенко (уклад.). – Ніжин: Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2007. – 127 с.
5. Михальчук Н.О. Психологічні умови ефективності дискусії як форми навчальної роботи (на матеріалі курсу «Світова література»): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 19.00.07 «Вікова та педагогічна психологія» / Н.О. Михальчук. – К., 2001. – 16 с.