

- права вибору форми навчання (групова, індивідуальна, денна, заочна, вечерня, екстернат);
- права скорочувати або подовжувати (у межах припустимого процес навчання і складати іспити за індивідуальним графіком);
- права включатися в процес навчання в будь-який час протягом семестру.

Індивідуалізація навчання повинна бути побудована на особистісних досягненнях студентів. Вчені пропонують використовувати “метод якісного структурування особистісних досягнень”, який враховує:

- аспект нормативних досягнень, що дає змогу проаналізувати результати діяльності студентів при засвоєнні наміченого рівня освіти;
- аспект творчого самовираження, мотиваційної діяльності, прагнення, активності у взаємозв’язку із ціннісними орієнтаціями, моральними установками особистості;
- аспект здатності до самоврядування й самоорганізації у взаємозв’язку з відповідальністю, готовністю до вибору цілей і позиції діяльності;
- взаємозв’язок особистісних проявів з умовами освітнього середовища.

Системний аналіз (як постійний фактор проектування) включає результати академічних досягнень, творчі прояви, оцінку власних можливостей і досягнень.

Висновки. Теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури дав нам змогу зробити висновок, що освітній процес передбачає застосування особистісно орієнтованого підходу в навчанні. У процесі навчання індивідуально-освітній маршрут дає студенту можливість самореалізуватися, професійно самовизначитися. Процес навчання орієнтований на задоволення освітніх потреб студента.

Література

1. Якиманская И.С. Разработка технологии личностно-ориентированного обучения / И.С. Якиманская // Вопросы психологии. – 1995. – № 2. – С. 31–41.
2. Бондаревская Е.В. Личностно-ориентированное образование: опыт разработки парадигмы / Е.В. Бондаревская. – Ростов н/Д : Феникс, 1997. – 28 с.
3. Гребенюк О.С. Педагогика индивидуальности : курс лекций / О.С. Гребенюк. – Калининград, 1995. – 94 с.
4. Социальная психология личности в вопросах и ответах : учеб. пособ. / [под ред. В.А. Лабунской]. – М. : Гардарики, 1999. – 397 с.

ТИМЧЕНКО-МІХАЙЛІДІ Н.С.

ТРЕНІНГ ЯК МЕТОД ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ УМІНЬ МАЙБУТНІХ МИТНИКІВ

Працівники митних органів, робота яких спрямована на захист економічних інтересів держави, боротьбу зі злочинністю, забезпечення реалізації вимог митного законодавства України, виконуючи свої службові обов’язки, мають органічно поєднувати високий загальноосвітній рівень, професіоналізм з дотриманням комунікативних і моральних норм. Успішне виконання цього завдання безпосередньо залежить від готовності та спроможності кожного працівника на належному рівні виконувати свої службові обов’язки, рівня сформованості комунікативних умінь, тому що вся професійна діяльність митника реалізується в комунікативному просторі.

У наукових працях з педагогіки й психології помітне посилення уваги дослідників до питань удосконалення професійної підготовки майбутніх митників: формування професійно-етичних якостей майбутніх службовців-митників, організаційно-правові аспекти психологічного добору, методика соціологічного обстеження працівників митних установ.

Чимало досліджень присвячено спілкуванню як важливому компоненту загальної культури фахівця (Т.В. Вильчинська, О.Я. Гойхман, Б.Ф. Ломов, В.С. Мерлін та ін.); культурі мови та ролі спілкування і взаємодії в розвитку професіоналізму фахівця (Б.Г. Ананьєв, О.І. Кретова, А.В. Петровський, Ю.О. Сорокін та ін.); лінгвістичним та психолінгвістичним особливостям процесу комунікації (П. Лайтбоун, Т.В. Рябова, Н. Спада, Л.Я. Цвет) тощо. Проте проблема формування комунікативних умінь майбутніх митників потребує поглибленого вивчення.

Метою статті є обґрунтування ефективності тренінгу у формуванні комунікативних умінь майбутніх митників.

Останнім десятиліттям у навчально-виховному процесі ВНЗ набув поширення метод соціально-психологічного тренінгу (як дієвий засіб діагностики, корекції), наукові основи якого були закладені В.М. Бехтерєвим [2]. Серед засновників цього методу можна назвати імена таких психологів, як: А. Адлер, К. Левін, Ф. Месллер, Я. Морено, Д. Пратт, К. Роджерс, І. Ялом та ін.

“Тренінг можна визначити як метод діагностики й корекції соціально-перцептивних утворень учасників тренінгу, який заснований на інтенсифікації навмисного зворотного зв'язку в межах групового спілкування, організованого на суб'єкт-суб'єктних принципах” [6, с. 116]. Основними складовими методу є розширення та поглиблення свідомості, пізнання учасників, зміна їх установок за посередництва свідомого вибору, співробітництва та сумісної відповідальності в раціональному вирішенні проблем і виконанні завдань, що досягається переважно чином через самостійну активність учасників при мінімальному структуруванні їх діяльності тренером. Названі складники можна розглядати як основні цілі або завдання групової роботи, її необхідні етапи.

На сьогодні в практиці групової терапії використовують багато різновидів соціально-психологічного тренінгу (Т-групи, групи зустрічей, гештальт-групи, психодрама, групи тілесної психотерапії, танцювальна та арт-терапія, темоцентрована взаємодія, транзактний аналіз тощо). Наша стаття присвячена висвітленню особливостей використання в навчальному процесі групи тренінгу вмінь.

Групи тренінгу вмінь орієнтовані на розвиток особистості, реалізацію людського потенціалу; на навчання адаптивних способів поведінки, дій, що слугують засобами задоволення найважливіших життєвих потреб, зокрема потреби в спілкуванні; відзначається структурованістю, що пов'язано з належністю до поведінкового напряму психотерапії.

В основу групового спілкування покладено такі принципи: “тут і зараз”, персоніфікації висловлювань, комунікації почуттів, активності, конфіденційності [1; 3; 6; 8]. Як провідний виділяємо принцип активності учасників, відповідно до якого всі повинні бути активними учасниками групи, а не спостерігачами групового процесу. Мова йде про те, що розвиток особистості можливий лише через її власну діяльність, “... в якій людина виступає активним суб'єктом, а не пасивним виконавцем зовні приписаних функцій і ролей” [4, с. 62]. На думку Л.А. Петровської,

ядро такої активності становить дослідницька за своєю суттю установка й позиція учасників. Останнє, зокрема, передбачає інтенсивне включення індивіда до групового процесу з метою активного придивляння, прислуховування, емоційного відгуку як до самого себе, так і до партнерів по спілкуванню та групи в цілому [6, с. 62–63]. Безумовне дотримання цього принципу забезпечує загальний ефект групового навчання, оскільки саме завдяки цьому створюються умови для самовдосконалення засобів організації комунікативної взаємодії в групі.

Групи тренінгу вмінь спрямовані на об'єднання дидактичних способів навчання з навчанням через безпосередній досвід. Із цією метою учасникам пропонують систематизовані інструкції щодо зміни способів поведінки, життєвих установок, досягнення цілей та ряд вправ для набуття досвіду. Специфічна мета тренінгових занять – розвиток навичок побудови та підтримки міжособистісних відносин, управління емоціями, навчання таких форм поведінки, які підтримуються суспільством та роблять можливим ефективне здійснення комунікативного процесу. Всі інші явища та процеси, які мають місце протягом роботи групи (підвищення самооцінки, впевненість у собі, саморозкриття, почуття задоволення від спілкування тощо), вважаються побічними результатами. Критерії оцінювання досягнень членів групи тренінгу вмінь досить жорсткі, а тривалість кожного етапу тренінгу чітко визначена. Успіхи учасників, а точніше демонстрація нових зовнішніх форм поведінки, обов'язково систематично фіксуються за допомогою тестових методик, шкал оцінювання, контрольних листків протягом усього курсу. Серед основних процедур роботи тренінгу вмінь виділяють визначення та оцінювання ситуацій, що викликають труднощі, моделювання подібних ситуацій і репетиція бажаної поведінки, інструктаж та підкріплення.

Моделювання – це особливий метод поведінкової терапії, використання якого досить ефективно у випадках, коли членам групи необхідно засвоїти нові чи посилити недостатньо виражені форми поведінки. Члени групи засвоюють новий спосіб поведінки, мають можливість спостерігати, як це роблять інші учасники та за реакціями на змодельовану поведінку, власними та оточуючих.

Під інструктажем мають на увазі втручання, за якого керівник підказує, натякає чи радить щось учасникам, якщо вони опиняються перед важкою проблемою [7]. Будь-яка позитивна оцінка з боку керівника чи інших членів групи є фактом підкріплення, яке являє собою стимул, що збільшує ймовірність відтворення дії, яка йому передувала.

Засобом ліквідації розриву між досвідом, набутим учасником тренінгу в групі, та його застосуванням у реальному житті, перенесенням у звичні умови існування змін, які відбулися на тренінгових заняттях, на думку прихильників групи тренінгу вмінь, є виконання обов'язкових домашніх завдань. Це може бути занотовування власних реакцій у проблемних ситуаціях, внесення пропозицій щодо можливих варіантів виходу з них, їх оцінювання, виконання доручень на встановлення контакту з незнайомою чи малознайомою людиною тощо.

Отже, досягнення результатів діяльності групи тренінгу вмінь відбувається в процесі відтворення процедур моделювання, інструктажу та підкріплення. Цей вид тренінгової роботи відрізняє націленість на конкретний результат, а основне завдання полягає в оволодінні новими поведінковими навичками. Слід зважати на те, що можливості саморозкриття, самодослідження в цьому випадку

виявляються помірними, ймовірність виникнення схильності до залежності дещо зростає. Враховуючи переваги та недоліки груп тренінгу вмінь, цей метод доцільно поєднувати з іншими, більш традиційними підходами до групової роботи з метою відпрацювання адекватних способів поведінки, що сприятиме розширенню можливостей щодо використання розмаїття досвіду, яким володіють члени групи, створення основи для набуття нового.

Враховуючи вказані характеристики методу тренінгу вмінь, вважаємо за доцільне використовувати цей комплексний метод як основний для формування комунікативних умінь, адаптуючи його до специфіки діяльності майбутніх службовців митних органів. Він передбачає можливість застосування значної кількості вправ, рольових ігор, комунікативних завдань для розв'язання учасниками, їх варіювання, пропонує декілька шляхів розвитку подій, побудови занять залежно від побажань та потреб членів групи. Участь у тренінговій групі вимагає постійної аналітичної роботи, заохочує висловлення почуттів, власної точки зору, опис вражень, обмін думками, участь у дискусії. Дотримання принципу конфіденційності, акцентування на рівності прав кожного з учасників групи, безоцінне сприймання, заборона критики без згоди на те іншого створює невимушену, доброзичливу атмосферу, породжує відчуття захищеності. За цих обставин тренінг умінь дає змогу реалізувати умову урізноманітнення та поступового ускладнення комунікативних завдань, навчання уважного ставлення до комунікативної поведінки, заохочення до її аналізу, гуманності відносин між студентами та між викладачем і студентами, застосування діалогових методів у процесі формування комунікативних умінь.

Основними критеріями добору методів формування комунікативних умінь, на нашу думку, мають бути активність пізнавальної діяльності студентів, її продуктивність, показником чого стане сформованість умінь і навичок, розширення й поглиблення пізнавального потенціалу через самостійний творчий пошук.

На підставі узагальнення та систематизації доробку науковців нами обрано організаційні форми спілкування, які реалізовувалися на практичних заняттях під час виконання навчальних завдань та обговорення результатів: індивідуально-колективне спілкування, спілкування в парах, спілкування в малих групах (поділ зроблено за критерієм рівня самостійності роботи чи співпраці з групою, її чисельності [5]).

При індивідуально-колективній формі спілкування всі присутні по черзі висловлюються з приводу запропонованої теми або демонструють виконання завдання, кожен студент розкриває своє бачення вирішення проблеми, слухачем та глядачем виступає вся аудиторія. Тривалість виступу може бути обмежена або ні. За такої організації спілкування майбутні митники навчаються формулювати власні погляди, відстоювати їх істинність та право на існування через винайдення вагомих аргументів.

Спілкування в парах має декілька варіантів. У відкритій парі двоє учасників ведуть між собою діалог, виконують завдання перед аудиторією. Пара створюється довільно, співрозмовники можуть дотримуватись як однакових, так і протилежних поглядів з питань, які обговорюються, мати різні чи однакові погляди на вирішення проблеми. Аудиторія має оцінити роботу учасників взаємодії, уміння аргументувати власну позицію. Фіксована пара не виносить деталі обговорення на суд аудиторії, працює відокремлено. Члени такої пари працюють з постійним партнером.

Якщо метою роботи у відкритих парах є показ самого процесу вирішення поставленої проблеми, то спілкування у фіксованих парах спрямоване на досягнення певного спільного результату. Спілкування в гнучких парах відбувається за умови постійної зміни партнерів. Отже, учасники можуть знайти однодумців, зібрати експертні оцінки, дізнатись про нові аргументи за чи проти, способи дії. За такої форми спілкування члени групи можуть організуватись:

- у вигляді двох кіл (зовнішнього та внутрішнього) з однаковою кількістю учасників, обличчям один до одного. Після короткочасного спілкування вони мають пересісти на сусіднє місце праворуч (або ліворуч, але всі). Рух у колах відбуватиметься в протилежних напрямках. Кожен матиме змогу поспілкуватись з половиною групи;

- у вигляді довільного руху по аудиторії та випадкових зустрічей співрозмовників. Кількість опитаних залежить від бажання й потреби самих учасників.

За умови парної роботи послаблюється психологічне напруження, викликане необхідністю одноосібного прийняття рішення; обмін думками відбувається у формі діалогу (обидва учасники перебувають в однаковому становищі чи виконують ролі, що нав'язані правилами); спостерігається збагачення досвіду альтернативними ідеями.

Спілкування в малих групах передбачає обговорення поставленого завдання з наступним повідомленням загального рішення одним з її представників для всіх присутніх, членів інших малих груп.

З метою вирішення складних проблем, що вимагають часу та розподілу функцій, утворюються проблемні групи (4–6 осіб), кожна з яких протягом певного часу працює з однією проблемою й має знайти варіант вирішення. Викладач здійснює загальний моніторинг роботи груп, надає конкретну допомогу. Після обговорення група делегує одного доповідача для повідомлення решті учасникам результатів напрацювання. Для вирішення нескладних завдань формуються міні-групи (2–3 особи).

Практика довела, що залежно від поглядів на порушену проблему може утворитись декілька різних за обсягом груп за інтересами. Викладач попередньо має ознайомити всіх з уже існуючими підходами до вирішення проблеми, учасники мають визначитись у своїх уподобаннях, аргументувати свій вибір, захистити відповідну гіпотезу. На розгляд групи може бути винесено лише один підхід, стосовно якого потрібно визначитись. У цьому випадку можуть утворитись групи прихильників, противників, нейтралів тощо.

У процесі навчальної діяльності спостерігається гармонійне поєднання індивідуально-колективного спілкування, спілкування в парах та малих групах. Розпочинається така форма організації спілкування з індивідуального виконання спільного для всієї групи завдання. Другий етап передбачає об'єднання членів групи в пари, порівняння результатів виконання завдання, розробку спільного варіанта. На третьому етапі створюються групи по чотири курсанти, які мають виконати завдання більш складного рівня. Наприкінці роботи представник від кожної групи повідомляє всім результат їх колективної роботи. Такий підхід сприяє формуванню в курсантів умінь порівнювати різні позиції, об'єктивно оцінювати власні погляди, доходити компромісу, налаштовує на співпрацю.

При якісній зміні в складі груп відбувається спілкування в змінних групах. Довільно утворені групи мають обговорити певне питання та ознайомити зі своїми міркуваннями інші групи. Для цього всі члени кожної з груп, крім одного, розходяться по різних групах та збирають інформацію про роздуми кожної групи. Людина, яка залишається, ознайомлює з висновками своєї групи нову групу, яка складається з представників усіх інших груп (по одній особі від кожної групи). Для цієї процедури необхідна рівність кількості груп кількості членів кожної групи. На завершення всі повертаються до груп початкового складу, повідомляють про почуте, обговорюють отриману інформацію, на її основі здійснюють самокорекцію та виробляють остаточне рішення, яке всім повідомляється.

Висновки. Вважаємо за доцільне зазначити, що основним шляхом включення учасників груп у спільну пізнавальну діяльність (а отже, і шляхом створення та вирішення проблемних ситуацій) є їх діалогічне й полілогічне спілкування, у ході якого виробляються індивідуальні та групові рішення, досягаються проміжні й кінцеві результати гри. Як наслідок, в учасників експериментального навчання формується узагальнений спосіб дій з аналізу ситуацій, виділення в них завдань та прийняття певного рішення. Робота в групі сприяє також осмисленню індивідом цілісної структури власних внутрішніх тенденцій поведінки, їх вплив (у тому числі деструктивний) на процес взаємодії з іншими людьми, що створює умови для психокорекції психічних якостей особистості в напрямі розвитку комунікативних умінь. Основна увага під час таких занять має зосереджуватися не на змістовій, а на динамічній стороні навчання. Саме завдяки цьому забезпечується рефлексивний характер освоєних їх учасниками знань, оскільки вони не повідомляються в готовому вигляді, а є наслідком їх власного досвіду, набутого через актуалізацію переживань, інтелектуальних зусиль та поведінки. Спільне навчання принципово змінює характер зворотного зв'язку. Стимулюючи та контролюючи результати навчання, взаємні зворотні зв'язки актуалізують внутрішні мотиви діяльності учасників занять, не користуючись при цьому зовнішніми спонукальними засобами (заохочення, покарання, оцінні судження, критика тощо) або ж формальною стимуляцією (залік, іспит тощо).

Підсумовуючи зазначимо, що результати впровадження групи тренінгу вмій, описаних форм організації спілкування довели їх ефективність у процесі формування комунікативних умінь майбутніх митників.

Література

1. Аникеева Н.П. Воспитание игрой / Н.П. Аникеева. – М. : Просвещение, 1987. – 144 с.
2. Бехтерев В.М. Избранные произведения / В.М. Бехтерев. – М. : Медгиз, 1954. – 528 с.
3. Ковалев А.Г. Активное социальное обучение как метод коррекции психологических характеристик субъекта общения : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / А.Г. Ковалев. – М., 1980. – 197 с.
4. Коряк Н.М. Концепция развития личности и практика Т-групп / Н.М. Коряк, В.И. Шаляпин // Психологические условия социального взаимодействия / [под ред. Х. Миккина, Ю. Орн]. – Таллин : Изд-во ТГУ, 1983. – С. 59–67.
5. Місечко О.Є. Організація спілкування на семінарських заняттях як засіб формування професійних вмій студентів педагогічного вузу / О.Є. Місечко // Проблеми освіти : наук.-метод. зб. – К. : ІЗМН, 1997. – Вип. 8. – С. 115–119.
6. Петровская Л.А. Компетентность в общении: Социально-психологический тренинг / Л.А. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
7. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекция групп: теория и практика : пер. с англ. / К. Рудестам ; [общ. ред. и вступ. сл. Л.А. Петровской]. – М. : Прогресс, 1999. – 368 с.
8. Форверг М. Характеристика социально-психологического тренинга поведения / М. Форверг, Т. Альберт // Психол. журнал. – 1984. – Т. 2. – № 5. – С. 57–64.