

ТЕХНОЛОГІЯ ТРЕНІНГУ В ПРОЦЕСІ АДАПТАЦІЇ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ ДО НАВЧАННЯ У ВИШІ

У статті обґрунтовано сутність, пріоритети, принципи послугування тренінговою технологією, реалізація якої сприяє успішній адаптації іноземних студентів до навчання у ВНЗ. Закцентовано увагу на доцільності тренінгу “культурний асимілятор”.

Ключові слова: тренінгова технологія, адаптація іноземних студентів.

Актуальність розробки нових педагогічних технологій і підходів до організації навчального процесу з іноземними студентами, їх успішної адаптації до навчання у вищому закладі освіти зумовлена невідпинним зростанням в Україні експорту освітніх послуг (одним із пріоритетних напрямів розвитку вищої освіти), інтернаціоналізацією освіти, що передбачає мобільність студентів та викладачів у рамках трансєвропейських освітніх програм, двосторонніх угод між державами про співробітництво у сфері освіти, науки й культури, міжуніверситетських домовленостей про академічний обмін.

Останніми десятиліттями великого значення набули розробки проблем адаптації іноземних студентів до навчання у ВНЗ (Л. Бутенко, А. Ващенко, М. Іванова, А. Корміліцин, О. Орехова, В. Петров, В. Ракачев, Я. Ракачева, А. Суригін, Н. Титкова, А. Черч, С. Шестопалова та ін.).

На думку Р. Альберта, Б. Ананьєва, А. Реан, А. Осипової, Т. Яценко та інших, тренінгові технології навчання сприяють успішній адаптації іноземних студентів до навчання у ВНЗ. Однак це питання і на сьогодні майже не реалізоване на практиці та залишається поза увагою науковців.

Метою статті є обґрунтування сутності тренінгової технології навчання, що забезпечує успішну адаптацію іноземних студентів до навчання у вищому закладі освіти.

Згідно з метою, були поставлені завдання: розкрити сутність поняття “тренінг як технологія навчання”; обґрунтувати пріоритети тренінгової технології навчання.

На сьогодні не існує загальноприйнятого визначення поняття “тренінг”, що сприяє розширеному тлумаченню цього феномену. Термін “тренінг” (від англ. train, training) має ряд значень: навчання, виховання, тренування, дресирування. Подібна багатозначність притаманна й науковим визначенням тренінгу.

Вибір тренінгової роботи щодо формування адаптивності іноземних студентів не випадковий, адже саме тренінг (“практика психологічного впливу, заснована на методах групової роботи” [1, с. 52]; “форма психологічного впливу в процесі інтенсивного спілкування в груповому контексті” [3, с. 5]) – це найбільш ефективна технологія розвитку адаптаційного потенціалу завдяки залученню ресурсів людини як суб’єкта діяльності, ефективність якої як адаптаційного засобу,

відображена в психолого-педагогічній літературі; “особливий різновид навчання через безпосереднє “проживання” і усвідомлення досвіду, що виникає у міжособистісній взаємодії... Тренінг – це активне навчання через набуття життєвого досвіду, що моделюється у груповій взаємодії людей” [2, с. 7].

Щодо пріоритетів тренінгу, то зазначимо такі його переваги. У тренінговій роботі можуть вдало поєднуватися методи розвитку адаптивності різних рівнів професійного адаптаціогенезу: 1) різноманітні способи регуляції психофізіологічного тону, психоемоційного стану, методи зниження нервово-психічного напруження, що дають змогу протистояти стресу і, відповідно, підвищувати психофізіологічну адаптованість студента; 2) засоби розвитку готовності до майбутньої професійної діяльності (завдяки вбудованим діловим, імітаційно-організаційним іграм, свідомому формуванню адаптивних стратегій тощо), що зумовлює успішність адаптації; 3) групи методів, спрямованих на формування комунікативних, особистісних якостей особистості, способів соціально-психологічної взаємодії, що сприяє соціально-психологічній адаптованості; 4) засоби розвитку особистісного потенціалу (елементи тренінгу особистісного та професійного зростання), розвитку Я-концепції, що сприяє успішній особистісній адаптованості. Отже, саме тренінгова технологія дає змогу здійснити формування адаптивності іноземного студента в єдності її складових.

Серед багатьох методів саме групові форми, на думку А. Осипової, А. Реан, Е. Симанюк та інших, є найбільш ефективними адаптаційними засобами порівняно з індивідуальною формою роботи. Оскільки саме в процесі групової роботи кожний її учасник має природну потребу вступати в контакт з іншими людьми, бути активним, дієвим партнером міжособистісної взаємодії. У процесі групової взаємодії відбувається прийняття цінностей і потреб інших. В атмосфері психологічної безпеки та комфорту, в ситуації підтримки та контролю людина навчається новим умінням, умінням експериментувати з різноманітними стилями мислення та відносин серед рівних партнерів, виявляє власні поведінкові емоційні та мисленнєві стереотипи, і, отримавши зворотний зв'язок, усвідомлює ймовірні помилки у взаємодії з іншими, самодіагностується, самокорегується, саморозвивається.

І нарешті, тренінгова група – це “реальний світ у мініатюрі”, студентський колектив у мініатюрі, у якому існують ті самі проблеми міжособистісного спілкування, відносин, зваженості дії, як і в реальному студентському колективі ВНЗ. Проте від реального світу ця лабораторія відрізняється тим, що в тренінговій групі кожен учасник може бути досвідченим студентом і студентом-початківцем, педагогом і студентом, продавцем та покупцем у магазині, лікарем і хворим, адаптованим та дезадаптованим тощо. Саме в процесі тренінгу можливе вирішення завдань, які є невирішеними у реальному житті, реальній професійній, соціокультурній, комунікативній, побутовій діяльності студента-іноземця. Отже, ефективність тренінгів зумовлена їх можливостями: це і формування навичок міжособистісної взаємодії, і розвиток рефлексивних здібностей, зміна стереотипів, що заважають особистості справлятися з нестандартними ситуаціями у професійній діяльності, адаптуватися до нового середовища, зрештою, це і широкі можливості самореалізації в спілкуванні.

Важливо, що американськими соціальними психологами та соціологами розроблено понад 20 тис. тренінгових програм, що сприяють полегшенню соціокультурної, професійної адаптації.

Головні переваги тренінгу полягають у тому, що він дає відповідь на запитання, як індивід, котрий адаптується, може оволодіти новими соціальними, професійними цінностями, нормами, рольовими структурами приймаючої культури, а також на запитання, чому адаптантам слід поводити себе так, а не інакше.

Доцільним, на наш погляд, є тренінг “культурний асимілятор” (за Р. Альбертом, “техніка підвищення міжкультурної сенситивності”, “intercultural sensitizer”), який передбачає, що тих, хто навчається, не змушують відмовлятися від своєї культури, асимілюватися [5]. У вітчизняній науці цей метод “культурних асиміляторів” уперше був описаний Т. Стефаненком. Результати західних дослідників, зокрема К. Cushrier, підтвердили, що студенти, які працювали “культурними асиміляторами”, успішніше проходять соціокультурну адаптацію та швидше долають культурний шок, краще розбираються у процесах міжгрупової взаємодії.

“Культурні асимілятори” містять виклад будь-якої ситуації, у якій взаємодіють персонажі двох культур та є чотири інтерпретації їх поведінки. “Ідеальною, на думку Т. Стефаненко, можна вважати ситуацію, яка описує найтипівший випадок взаємодії членів двох культур, таку, яку представник групи “гостей” вважає конфліктною або яку він найчастіше неправильно інтерпретує, яка дає змогу отримати важливу інформацію про чужу культуру” [4, с. 256]. На нашу думку, головна перевага культурних асиміляторів у тому, що студенти стають активними учасниками процесу навчання, у ході якого проговорюються проблемні ситуації, студенти отримують інформацію про різницю в культурах, навчаються бачити ситуацію з погляду членів іншої культури, розуміти їх бачення світу.

Цікавим для студентів виявився *тренінг “Презентація субкультур”*. Тренінг має досить стійку узагальнену структуру, що включає обов’язкові блоки й процедурні аспекти. Після інформування учасників тренінгу про кінцеві цілі було встановлено основні принципи роботи в групі:

1. З метою забезпечення ефективної комунікації й зворотного зв’язку, відпрацювання особистісних проблем, кількість учасників групи обмежена до десяти осіб.

2. Найголовніше в групі – щирість і відкритість. Чим більш відкритими будуть розповіді про те, що дійсно хвилює й цікавить майбутніх фахівців, чим відвертіше буде виявлення їх почуттів, тим більш успішною буде робота групи в цілому.

3. Основна увага студентів має бути зосереджена на процесах самопізнання, самоаналізі й саморефлексії. Оцінювання поведінки іншого члена групи має здійснюватися через висловлення власних відчуттів і переживань, що виникають: “я відчуваю...”, “мені здається...”.

4. Схвалюється активність усіх учасників, відповідальність кожного за результати роботи групи. Небажаним є відсутність студента навіть на одному занятті, забороняється вихід із групи (крім виняткових випадків).

5. Усе, про що говориться в групі, має залишатися конфіденційним, що сприяє створенню атмосфери психологічної безпеки й саморозкриття.

У ході тренінгу “Презентація субкультур” використовували метод “мозкової атаки”, сутність якого полягає в колективному пошуку варіантів вирішення складної проблеми шляхом висловлювання випадкових ідей, здогадів, асоціацій із їх наступним аналізом та оцінюванням доцільності використання. Спочатку учасникам групи було запропоновано інформацію про “толерантність”, “інтолерантність”. Потім учасникам була надана можливість самостійно сформулювати поняття толерантності й показати його багатоаспектність. Кожне визначення порівнювалося з наявними, крім того, у ході роботи відбувалося засвоєння соціальних критеріїв і показників толерантних відносин та виявлялося місце толерантності в полікультурному середовищі. Наприкінці тренінгу проводилося обговорення, яке з визначень толерантності викликало в учасників найбільший відгук і чи є тема толерантності актуальною.

Завданнями тренінгу було: ознайомити іноземних студентів із поняттями “толерантність”, “толерантні відносини” і “полікультурне середовище”, соціальними виявами толерантності й інтолерантності, показати значення толерантних відносин взаємодії людей; навчити учасників конкретним прийомом, що дають змогу розвинути в собі якості толерантної особистості; розвивати уяву, здатність до емпатії, співпереживання й співчуття, довіру, достоїнство й самопізнання як елементи толерантних відносин у контексті відносин “Я” та “інші”.

Під час проведення тренінгу “Як будувати відносини з іншими?” з іноземними студентами, метою якого було навчання конструктивних способів виходу з конфліктних ситуацій, ми звернули увагу на те, що джерелом толерантних відносин є діяльність заради блага інших людей. Ми прагнули до того, щоб цей тренінг був інформаційно насиченим, викликав емоційні переживання, стимулював діяльність, спрямовану на піклування про людину й особисте вдосконалення.

Розкриємо деякі вправи, що були реалізовані під час проведення тренінгу адаптивності.

Вправа “Намальовані імена”. Мета: познайомитися з учасниками, дати можливість кожному коротко представити себе. Матеріал: аркуші формату А4, кольорові олівці. Часові рамки: 30–40 хв.

Проведення: учасники одержують завдання на аркуші намалювати своє ім’я і при цьому представити типові ознаки / властивості своєї особистості. Після закінчення роботи учасники ознайомлюють один одного зі своїми малюнками і подають свої асоціації. Малюнки необхідно розвісити в помешканні на час проведення тренінгу для оформлення “свого простору”.

2. *Вправа “Хвиля”* (М. Пряжников). Мета: активізувати пізнавальну активність учасників, стимулювати роботу пам’яті, уваги. Часові рамки: 15–20 хв. Проведення: учасники по черзі говорять своєму сусіду коротку фразу-привітання (наприклад, “Добрий ранок!”). Сусід має якомога скоріше встати, повторити цю фразу й знову сісти, і так далі по колу. Коли хвиля проходить півкола, до фрази додається невербальний елемент (наприклад, учасник встає, говорить “Добрий ранок!”, й плескає у долоні, сідає). Через півкола учасник додає ще елемент тощо. Ведучий зупиняє вправу тоді, коли учасники повторюють чотири–п’ять фраз і стільки само невербальних елементів (рухів).

3. *Вправа “Жахливий секрет”* (Е. Симанюк). Мета: встановлення довірливих відносин, налаштування на роботу в групі, зниження рівня психологічного

захисту учасників. Часові рамки: 15–30 хв. Проведення: один з учасників переказує на вухо своєму сусіду жахливу таємницю про себе, наприклад, “Я люблю колупатись у носі!”. Сусід передає цю фразу по колу, змінюючи фразу таким чином: “Один з нас любить колупатися у носі!”. Фраза йде по колу, а другий учасник, коли вона відійде на три учасники, посилає вслід секрет про себе: “Я люблю пальцем вимазувати залишки страви!”. Фраза йде по колу у варіанті: “Один з нас...”. Коли таємниця проходить коло, то автор фрази вже не відсилає її на друге коло. Потім усі учасники говорять вголос, які секрети вони дізналися, поки всі секрети не будуть проговорені, а далі хором проголошують: “І ми про це ніколи нікому не скажемо!”.

4. Вправа “Правила групи”. Мета: ознайомити учасників з основними вимогами і принципами роботи тренінгової групи, прийняти правила роботи групи. Часові рамки: 15–30 хв. Проведення: ведучий пояснює основні принципи тренінгу. Потім члени групи розпочинають визначення правил роботи своєї групи. Хоча в кожній групі можуть бути особливі принципи, але в основі роботи мають лежати загальні (встановлені).

Формування активної позиції іноземних студентів відбувалося в процесі створення творчої атмосфери в позанавчальному процесі; залучення іноземних студентів до активної діяльності шляхом моделювання різноманітних ситуацій; свободи вибору оптимальних способів дій і рішень; створення ситуації успіху для кожного студента з урахуванням ціннісних орієнтацій та мотивів, індивідуально-особистісних якостей і можливостей майбутніх спеціалістів.

З метою активізації участі студентів у тренінгах, оптимізації взаємодії у тренінговій групі, розвитку особистісних і комунікативних якостей важливим є дотримання принципів: активності, зворотного зв'язку, довірливого й відкритого спілкування, конфіденційності як гарантії збереження змісту спілкування в рамках цієї групи, “тут і тепер”, заснованого на безпосередньо-емпіричному рівні переживання ситуації. Для проведення тренінгів мають бути відведені окремі практичні заняття, чітко визначена його мета, завдання, перелік і послідовність виконання вправ, завдання на рефлексію власних комунікативних дій.

Висновки. Отже, впровадження тренінгової технології буде сприяти успішній адаптації іноземних студентів до навчання в українських ВНЗ, зокрема медичних.

Список використаної літератури

1. Борисова С.Е. Деловая игра как метод социально-психологического тренинга / С.Е. Борисова // Вопр. психологии. – 1999. – № 4. – С. 52–57.
2. Грецов А.Г. Тренинг общения для подростков / А.Г. Грецов. – СПб. : Питер, 2006. – 160 с.
3. Петровская Л.А. Компетентность в общении: Социально-психологический тренинг / Л.А. Петровская. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 165 с.
4. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология / Т.Г. Стефаненко. – М. : Институт психологии РАН : Академический проект, 1999. – 320 с.
5. Albert R.D. The Intercultural Sensitizer or Culture Assimilator: A Cognitive Approach / R.D. Albert // Handbook of Intercultural Training. – N. Y. etc., 1983. – V. 2.

Стаття надійшла до редакції 17.01.2013.

Порох Д.А. Технология тренинга в процессе адаптации иностранных студентов к обучению в вузе

В статье обоснованы сущность, приоритеты, принципы использования тренинговой технологии, реализация которой способствует успешной адаптации иностранных студентов к обучению в вузе. Акцентировано внимание на необходимости тренинга “культурный ассимилятор”.

Ключевые слова: тренинговая технология, адаптация иностранных студентов.

Porokh D. Training technology in the process of students' adaptation into studying at Higher educational establishment

The essence, priorities, principles of training technology using, realization of which promotes successful adaptation of foreign students while studying at Higher educational establishment have been grounded. The attention has been accented on expedience of training “cultural assimilator”.

Key words: training technology, adaptation of foreign students.