

КОМУНІКАТИВНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ІНШОМОВНОГО НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У ГАЛУЗІ ЕКОНОМІКИ

Л. Л. ПЕТЛЬОВАНА

Головна мета системи вищої професійної освіти полягає в забезпеченні якісної підготовки фахівців відповідно до професійних завдань, обумовлених потребами суспільства і держави. Пріоритетним напрямом розвитку освіти сьогодні є створення інноваційних навчальних технологій, що відповідають викликам часу й сучасного ринку праці.

У зв'язку з інтеграцією України в світову спільноту однією з основних вимог Державного освітнього стандарту стало формування професійного мислення майбутніх фахівців, а також підвищення рівня володіння іноземною мовою, без знання якої в сучасному світі неможливо кваліфіковано здійснювати професійну діяльність. Володіння іноземною мовою, креативність мислення підвищують конкурентоспроможність випускника вишу, розширюють його професійні й кар'єрні можливості.

Мета і зміст професійно-орієнтованого іншомовного навчання фахівців галузі економіки визначають необхідність упровадження таких форм організації навчання, які володіють можливостями інтенсивного вироблення певного виду діяльності в груповій навчально-професійній діяльності. Такими можливостями володіє тренінг як процес активного вироблення вмінь до рівня встановлених стандартів практикою й інструктажем. Отже, необхідно впровадити в процес навчання іноземної мови комунікативний тренінг як форму організації навчання, здатну виконати функцію педагогічного засобу формування ключової професійної іншомовної кваліфікації фахівця економічного напрямку.

Професійно-орієнтовану іншомовну освіту в немовних вузах вивчали Л. Артамонова, Г. Бороzeneць, О. Іванова, Л. Карімова, Г. Китайгородська, А. Крупченко, Б. Лапідус, М. Лепендін, М. Макєєва, Р. Мільруд, М. Озерова, О. Поляков, Н. Прудникова, В. Сафонова, Е. Шубін, Л. Юхненко.

Тренінг як засіб активного групового навчання відображений у роботах Р. Баклі, Д. Кейпла, Ф. Бурнарда, І. Вачкова, Е. Горбатової, Ю. Ємельянова, Ю. Жукова, М. Кларіна, Г. Марасанова, В. Никандрова, А. Панфілової, Л. Петровської, К. Фопеля.

Проте проблема організації професійно-орієнтованого іншомовного навчання фахівців галузі економіки у формі комунікативного тренінгу задля забезпечення їхньої професійної мобільності за секторами галузі економіки не була предметом особливого дослідження.

Таким чином, у теорії і практиці професійно-орієнтованого іншомовного навчання фахівців економічного напрямку склалося протиріччя між об'єктивною необхідністю впровадження тренінгової форми організації навчання з метою формування ключової професійної іншомовної кваліфікації, що забезпечує професійну мобільність фахівців у галузі економіки, з одного боку, і, з іншого боку, нерозробленістю теоретико-методологічних і методичних основ тренінгової форми навчання як педагогічного засобу формування даного виду ключової професійної кваліфікації фахівця економічного напрямку.

Впродовж XX століття тренінг як засіб адаптації людини до професійної діяльності, перепрограмування поведінки та діяльності людини отримав широке визнання і впровадження у різні сфери людської діяльності. Сьогодні добре відомий досвід Лейпцигської (Манфред Форвег, Традель Альбер), Талліннської (Х. Міккін), Ленінградської (Л. Петровська, Ю. Ємельянов, С. Макшанов) шкіл. Для викладання іноземних мов особливий інтерес являє інтегративний лінгво-психологічний тренінг, розроблений І. Румянцевом.

Перші тренінгові заняття були організовані учнями Курта Левіна в середині 1940-х рр. Учений стверджував, що більшість ефективних змін у поведінці, настановах людей відбувається у групах; щоб виробити нові форми поведінки, певні настанови, людина повинна навчитися бачити себе очима інших. Пізніше у 70-ті роки у НДР Манфред Форвег розробив метод, в основу якого було покладено рольові ігри з елементами драматизації і який отримав назву соціально-психологічного тренінгу (скорочено – СПТ). Головною метою СПТ став розвиток компетентності у спілкуванні. У 1993 році у Санкт-Петербурзі був створений Інститут Тренінгу, який розробив дворічну програму підготовки

спеціалістів та п'ятнадцятиденну програму методичної підготовки, що сьогодні є популярною серед молоді.

Сьогодні тренінг як засіб адаптації людини до професійної діяльності, перепрограмування поведінки та діяльності людини отримав широке визнання і впровадження у різних сферах людської діяльності. Тренінгові технології є альтернативою традиційної моделі освіти, організованої за принципом «переказування підготовленого матеріалу, – перевірка його засвоєння студентами» [7, с. 22]. Їх сутність полягає в тому, щоб у процесі взаємодії викладачів і студентів актуалізувати творчий потенціал учасників, а не дати їм певну кількість знань. Через це єдиним шляхом зняття суперечності між сучасною системою академічної освіти й реаліями економічного життя є впровадження тренінгових технологій у навчальний процес ВНЗ.

Термін «**тренінг**» (з англ. *train, training*) має низку значень: навчання, виховання, тренування, дресирування. Існує багато визначень цього поняття. Наприклад, Ю. Ємельянов розглядає тренінг як групу методів, спрямованих на розвиток здібностей до навчання та оволодіння будь-яким складним видом діяльності [5, с. 10]. Тренінг досить часто використовується, якщо бажаний результат — це не лише здобуття нової інформації, але й використання отриманих знань на практиці.

Тренінг визначається і як засіб перепрограмування моделі управління поведінкою та діяльністю, що вже існує в людини. Сьогодні існує декілька видів тренінгу: *тренінг партнерського спілкування*, *тренінг сенситивності* і *тренінг креативності*, що пов'язані з психогімнастичними вправами, які націлені на формування та розвиток умінь, навичок і настанов ефективного спілкування.

Мета тренінгтехнологій: формування у студентів знань, умінь та навичок організації різних видів діяльності; виховання особистісного ставлення до складових професійної майстерності спеціаліста. Для навчально-виховного процесу з іноземної мови, на нашу думку, найбільш прийнятним є визначення тренінгу як «форми інтерактивного навчання, метою якого є розвиток компетентності міжособистісної та професійної поведінки у спілкуванні» [2, с. 38].

Завдання тренінгу полягає у формуванні: вмінь організації позитивної міжособистісної взаємодії у спільноті; нових знань стосовно майбутньої професії; вмінь і навичок виконання різних видів діяльності у стандартних та нестереотипних ситуаціях; умінь критичного і творчого мислення у процесі вирішення професійних завдань; умінь аналізу й вибору кваліфікованих дій у професійних ситуаціях; особистісних суджень, оцінок стосовно майбутньої професії; навичок роботи у команді.

Тренінг належить до групових методів взаємодії, що автоматично надає цій технології інтерактивного характеру і водночас наділяє специфічними рисами [1, с. 25]: дотримання певних принципів групової роботи; спрямованість на психологічну допомогу учасникам групи в саморозвитку, що ініціюється не лише ведучим, а й власне учасниками; наявність постійної групи (зазвичай від 7 до 15 осіб); певна просторова організація; акцент на взаємовідносинах між учасниками групи, що розвиваються й аналізуються в ситуації «тут і зараз»; застосування активних методів групової роботи; вербалізована рефлексія з приводу власних почуттів та того, що відбувається у групі; атмосфера розкутості й свободи спілкування між учасниками, клімат психологічної безпеки.

Тренінг як нова педагогічна технологія вбирає у себе зміст усіх визначень цього поняття, тому що охоплює різноманітні методи та прийоми. Тренінг допомагає в організації і проведенні навчального процесу, створює комфортні умови для співпраці викладачів та студентів, виявляє майстерність педагогів.

Тренінг може розглядатися з точки зору різних парадигм [3, с.178]:

тренінг як своєрідна форма дресирування, при якому за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні патерни поведінки, а за допомогою негативного — «стираються» небажані;

тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання умінь та навичок;

тренінг як форма активного навчання, метою якого є передача знань, розвиток деяких умінь і навичок;

тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників та самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем.

Єдиної і загальновизнаної класифікації тренінгів не існує, поділ можна проводити за різними підставами, але можна виділити основні типи тренінгів за критерієм спрямованості дії і змін — навиковий, психотерапевтичний, соціально-психологічний, бізнес-тренінг.

Навиковий тренінг спрямований на формування й вироблення певного навичу (навиків). Більшість бізнес-тренінгів включають навикові тренінги, наприклад, тренінг переговорів, самопрезентації, техніки продажів та ін.

Психотерапевтичний тренінг (коректніша назва – психотерапевтична група) спрямований на зміну в свідомості. Зміни способу, яким людина створює поле реальності, зміна стереотипного способу поведінки: як до цієї ями більше не потрапляти; у бік підтримки. Ці групи співвідносяться з існуючими напрямками психотерапії – психодраматичні, гештальт-групи, групи тілесно-орієнтованої, рухової для танцю терапії та ін.

Соціально-психологічний тренінг (СПТ) займає проміжне положення, він спрямований на зміни і в свідомості, і у формуванні навичок. СПТ часто передбачає зміну соціальних установок та розвиток умінь і досвіду в міжособистісному спілкуванні [6, с. 4].

Бізнес-тренінг (і його найбільш характерний різновид – корпоративний тренінг) – розвиток навичок персоналу для успішного виконання бізнес-завдань, підвищення ефективності виробничої діяльності, управлінських взаємодій. Бізнес-тренінг – це ємкий і складний процес, що стосується всіх аспектів бізнесу (діяльності компанії, організації), вимагає системного підходу. До структури бізнес-тренінгу можуть входити тренінги з продажів та обслуговування клієнтів, тренінги з формування управлінських навичок, тренінги наставництва на робочому місці, тренінги командоутворення, тренінги тайм-менеджменту, тренінги з впровадження корпоративної культури, всі вищеперелічені тренінги. Але жоден із перерахованих тренінгів не є бізнес-тренінгом зокрема. Бізнес тренінг — процес, із системним підходом, що дозволяє розвивати одночасно знання уміння і навички, необхідні для продуктивного існування бізнесу (діяльності компанії, організації) в цілому, а не окремого процесу. Звідси і назва бізнес-тренінг.

Методи тренінгу. В тренінзі використовуються наступні методи: ігрові (ділові, ролеві ігри), кейси, групова дискусія, мозковий штурм, відеоаналіз, модерація та ін.

Кейс – проблемна ситуація, що вимагає відповіді й знаходження рішення. Вирішення кейса може відбуватися як індивідуально, так і у складі групи. Основне завдання його – навчитися аналізувати інформацію, виявляти основні проблеми й шляхи розв'язання, формувати програму дій.

Ділова гра – імітація різних аспектів професійної діяльності, соціальної взаємодії.

Рольова гра – це виконання учасниками певних ролей з метою вирішення або опрацювання певної ситуації.

Групова дискусія – спільне обговорення і аналіз проблемної ситуації, питання або завдання. Групова дискусія може бути структурованою (тобто керованою тренером за допомогою поставлених питань) або неструктурованою (її перебіг залежить від учасників групового обговорення).

Мозковий штурм – один із найбільш ефективних методів стимулювання творчої активності. Дозволяє знайти вирішення складних проблем шляхом використання спеціальних правил – спочатку учасникам пропонується висловлювати якомога більше варіантів та ідей, у тому числі найфантастичніших. Потім із загального числа висловлених ідей відбирають найбільш удалі, які можуть бути використані на практиці.

Ігри-розминки – інструмент, який використовується для управління груповою динамікою. Ігри-розминки є такими, що розслабляють і дозволяють зняти напругу.

Фасилітація – інструмент, що дозволяє стимулювати обмін інформацією усередині групи. Фасилітація дозволяє прискорити процеси усвідомлення, стимулювати групову динаміку. Тренер в ході фасилітації допомагає процесу групового обговорення, спрямовує цей процес у потрібне русло.

Відеоаналіз – інструмент, що є демонстрацією відеороликів, підготовлених тренером, або відеозаписів, в яких учасники тренінгу демонструють різні типи поведінки. Відеоаналіз дозволяє наочно розглянути переваги та недоліки різних типів поведінки [4, с. 22].

Правила проведення тренінгзань. Слово «тренінг» у перекладі з англійського означає «вправу». В тренінзі організовується спеціальна взаємодія між членами групи, що дозволяє розвивати і коректувати особливості особи, набувати знань, умінь та навичок у процесі спілкування і усвідомлення кожним членом тренінггрупи своїх відчуттів та дій. Проведення групових тренінгів – вид діяльності педагога – психолога (його називають ведучим, або тренером), який дозволяє пред'явити особливі вимоги до його професійних особистісних якостей.

Підготовка ведучого (тренера) передбачає його участь у навчальному тренінгу спочатку як рядового члена групи, а потім як тренера під спостереженням фахівця. Всі пропонувані процедури і вправи ведучий заздалегідь проробляє на собі, визначаючи свої труднощі в їх проведенні й можливі

реакції учасників. Час роботи з групою за пропонованою методикою – тривалість і кількість занять – залежить від просунутості групи і здатності ведучого до глибини опрацювання матеріалу. Цей час жорстко не регламентується. Зазвичай вистачає 1-2 годин на кожне заняття тренінгу.

Тренінгові заняття об'єднані загальним задумом, матеріал розташовується в них з урахуванням віку і наростанням складності. Але залежно від особливостей групи послідовність проведення занять може бути змінена. Загальна «драматургія» тренінгзанять просліджується в їх структурі. Матеріал у них скомпонований відповідно до класичної трьох-частинної форми: зав'язка, кульмінація і розв'язка.

Перша частина кожного заняття починається з «розігрівання». Воно необхідне для того, щоб увага людини перемкнулася з подій зовнішнього світу на події усередині групи, оскільки створюється свій особливий світ, атмосфера, стосунки, клімат, динаміка і розвиток. Ведучий підбирає різні психологічні процедури, спрямовані на перемикання й відновлення уваги, зняття стресу, що накопичився, і напруги, підвищення тону, встановлення в групі доброзичливої атмосфери розуміння і кооперації. Ведучий може змінювати розігріваючі й релаксуючі ігри і вправи відповідно до своїх завдань та потреб групи. З іноземної мови таким чином ми налаштовуємо студентів на іншомовне спілкування. Для цього можна використовувати рубрику «*Talking business*», в яких обговорювати ситуації, спрямовані на професійне ділове спілкування.

У другій частині відбувається постановка і опрацювання проблем. Це те, заради чого людина приходить у групу. Мотивацією участі в тренінгу не може бути примус.

Третя частина – обговорення. За значенням – це найбільш вагома частина, оскільки тут людина може відкрито виразити себе. Це та частина, де відбувається вирішення проблеми, де людина відчуває, згадує, думає про себе.

В процесі обговорення проблеми відбувається її усвідомлення через промовляння вголос своїх думок. Обговорення здійснюється не лише в кінці, але і поетапно: після «розігрівання», після кожної вправи й процедури і після всього заняття.

Програма з дисципліни «Ділова іноземна мова» передбачає вивчення таких тем як *Modern ways of communication, Employment, Import – Export, Marketing, Competition, Innovation, Money, Market research, Investment, Ethics, Prioritizing, Globalization, Company culture, Supply and demand, Negotiations, International business, Business start-up, Reputation*. Відповідно до цього ми пропонуємо розділити тренінг із даної дисципліни на 4 частини для тренування всіх видів мовленнєвої діяльності, а саме читання професійно-спрямованих матеріалів, написання ділових листів, обговорення бізнесових тем та виконання завдань за прослуханими матеріалами.

Отже, досвід засвідчує, що застосування тренінгу на практичних заняттях із курсу «Ділова іноземна мова» допомагає викладачеві адаптувати студентів до професійної діяльності, навчити їх правильно спілкуватися з іноземними партнерами, показати багатосторонність ділового спілкування. Цілі курсу «Ділова іноземна мова» і тренінгу збігаються. Насамперед, тренінгові вправи допомагають розвивати у студентів професійні здібності та вміння оволодівати таким складним видом діяльності, як ділове спілкування. Впровадження тренінгових вправ на заняттях допомагає практично відтворити комунікативні вміння студентів економічних спеціальностей, що неможливо на звичайних практичних заняттях, готує студента до професійної діяльності не в аудиторних умовах. Тому тренінг можна вважати новою технологією у навчальному процесі, яка адаптує майбутніх економістів до професії.

Список використаної літератури

1. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия / Ф. Бурнард. – СПб. : «Питер», 2001. – С. 304.
2. Гальскова Н. Д. Современная методика обучения иностранным языкам / Н. Д. Гальскова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Аркти, 2003. – С. 192.
3. Жуков Ю. М. Коммуникативный тренинг / Ю. М. Жуков. – М. : Гардарики, 2004. – С. 174–195.
4. Зінченко О. П. Активні та інтерактивні технології / О. П. Зінченко // Директор школи – 2005. – № 7 – С. 22–23.
5. Емельянов Ю. Н. Социально-психологический тренинг: проблемы и перспективы / Ю. Н. Емельянов, Ю. М. Жуков, 1985. – С. 144.
6. Мельник Ю. М. Сучасні технології навчання / Ю. М. Мельник // Методичний банк – 2006. – № 4 – С. 3.
7. Румянцева И. М. Интегративный лингвopsихологический тренинг (ИЛПТ) как средство воздействия на механизмы речи и новый метод обучения иностранным языкам // Материалы Всероссийской научной конференции «Лингвистические / психолнгвистические проблемы усвоения второго языка». – Пермь, 2003. – С. 20–23.