

мовленнєві навички і вміння власного мовлення та вміння регулювання спільної діяльності з іншими учасниками навчально-виховного процесу. Завдяки професійно-спрямованому навчанню кожен студент має можливість удосконалювати свої педагогічні уміння відразу на професійному рівні. Працюючи з науковою літературою, він поступово, але систематично прилучається до спеціальної термінології, до дослідницької пошукової роботи, вчиться аналізувати і диференціювати методи і засоби навчання. Плануючи організацію уроків, дискусій, ігор, розподіляючи ролі, беручи на себе відповідальність за якість знань однокурсників, майбутній фахівець розвиває свої дослідницькі, організаційні, рефлексійні та інші здібності. Проведення епізодів уроку, розробка вправ та ігор, аналіз методично-комунікативної діяльності сокурсників – все це потребує ретельної підготовки та сумлінної самостійної роботи.

Таким чином, використання на заняттях з практики УПМ засобів професійно-спрямованого навчання є одним з ефективних шляхів розвитку професійних здібностей студентів, які вивчають іноземні мови як спеціальність. Враховуючи ефективний вплив професійно-спрямованого навчання на формування професійної автономії майбутніх учителів іноземних мов, актуальним питанням для подальшого вивчення стає можливість використання прийомів зазначеного навчання у позааудиторній роботі студентів при вирішенні самостійних групових та індивідуальних завдань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сисоєва С.О. Основи педагогічної творчості вчителя: Навчальний посібник. – К.: ІСДОУ, 1994. – 112 с.
2. Д.В. Чернилевский. Дидактические технологии в высшей школе: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 437 с.
3. Ананьєва Л.В. Моделювання змісту навчання професійно-педагогічного діалогу та його реалізація на початковому ступені навчання у мовному вузі / Іноземні мови. – 2000. – №4. – С.22–24.

УДК 378. 14

Н.І. Чабан

ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАНЯТЬ З ЕТИКИ ТА ЕСТЕТИКИ ДЛЯ СТУДЕНТІВ ВУЗІВ

Інтегрування України до розвинутого європейського співтовариства поєднує в собі такі тенденції, як відтворення спільних для всіх розвинених країн закономірностей суспільного прогресу, а також торування до вершин людської цивілізації. Вітчизняна педагогічна наука має переосмислити та засвоїти позитивний досвід людства, аби, з одного боку, не втратити національної специфіки та історичних надбань, з іншого, — наблизитися до європейського стандарту.

Розробка педагогічної теорії, проектування педагогічних систем і процесів, зазначають Р. Безпальча, Д. Гамаш, О. Кустова, Л.М. Фредерік, К. Чорна, М. Шкурлат, можуть бути успішними за умов чіткого уявлення про те, на яких засадах базується взаємодія людини і соціуму, якого суспільства ми прагнемо, для життя в якій країні готуємо підростаюче покоління, від повторення яких помилок минулого його варто застерегти і що для цього потрібно зробити [3, 4].

Людська діяльність, будучи первісно синкретичною, у процесі розподілу праці трансформувалась у різні види й форми. Філософи, котрі займаються цією проблемою, виділяють чотири види діяльності, що утворюють замкнену систему, в якій кожен вид діяльності пов'язаний з рештою, має в них потребу, ними підтримується й опосередковується:

- пізнавальна діяльність, за допомогою якої суб'єкт проникає до глибин об'єкта, вивчає його не змінюючи;
- перетворююча діяльність, спрямована на зміни (ідеальні або реальні) об'єкта, на створення того, чого раніше не існувало;
- ціннісно-орієнтовна діяльність, визначаюча значення об'єкта для суб'єкта, при цьому об'єкт для суб'єкта є носієм цінностей, котрі він співвідносить зі своїми ідеалами й устремліннями;
- комунікативна діяльність, що забезпечує спілкування людей, їхню взаємодію як подібних і рівних суб'єктів [1].

Ми ввійшли в ХХІ сторіччя, і нові технології, Інтернет, комп'ютери потребують абсолютно нових форм навчання, відмінних від лекційної системи викладення інформації. За таких умов якнайважливішого значення набуває саме комунікативна діяльність. Цьому відповідає нова форма навчання — тренінгова, яка розвиває здатність людини до пошуку нових знань, до творчості, допомагає здійснити інтелектуальний прорив, формує новий, ненасильницький світогляд.

Тренінг сьогодні є незамінним елементом системи навчання і розвитку особистості. Адже тренінг — це насамперед навчання, що опирається на досвід людини, а також допускає, що присутні на тренінгу, крім отримання нової інформації, мають можливість відразу ж використовувати її на практиці, виробляючи нові навички. Тренінгова форма навчання базується на партисипаторному підході – тобто на методиці участі. Це означає, що вся група є активною учасницею процесу навчання, тому учасники можуть поділитися й обмінятися між собою знаннями й проблемами, а також разом шукати оптимального рішення. Перевага цієї методики в тому, що студенти навчаються ефективніше за тих умов, коли:

- цінуються їхні власні знання й можливості;
- можна поділитися своїм досвідом і проаналізувати його у комфортній атмосфері, без насильства й примусу;
- існує можливість вчитися, роблячи практичні дії;
- участь у тренінгу є добровільною, тому можна брати на себе відповідальність за своє навчання (тобто немає оцінок, іспитів та інших “каральних” засобів оцінювання нових знань).

Суттєвою перевагою методики є те, що вона дає унікальну можливість вивчити складні або емоційно значимі питання в обстановці тренінгу, а не в реальному житті. Тренінг дозволяє вчитися без переживання про неприємні наслідки, які можуть виникнути у випадку прийняття неправильного рішення.

Людина ж, яка проводить заняття з групою, є тренером, а не вчителем у звичайному розумінні. Її роль полягає в полегшенні процесу навчання, у тому, щоб стати посередником між новими знаннями, ідеями та групою тих, кого навчають. Тренерська робота накладає на людину певні зобов'язання, оскільки вона повинна відповідним чином будувати свої взаємостосунки з людьми під час тренінгу. Для цього тренер має вірити у принципи ненасильства і тендерної рівності й, працюючи з групою, на практиці використовувати ненасильницькі методи.

Одна з головних тренерських цілей — створення рівних умов для всіх учасників під час тренінгу. Адже рівність і повага між усіма членами групи (включаючи і тренерів) є обов'язковою умовою ефективного засвоєння нових знань і поглядів. Тренінг має формувати у членів групи почуття довіри одне до одного, до тренерів, а також до нових ідей і до нової інформації. Для кращого сприйняття і засвоєння матеріалу варто створити у групі, що складається не більше, ніж 15–20 осіб, мікроклімат, який заохочував би присутніх до вільного висловлення думок, до пошуку відповідей на поставлені запитання. Тому тренер або тренерська команда (як правило 2 особи) повинна заздалегідь подбати про те, як створити рівні умови для всіх присутніх.

З цією метою всі учасники тренінгу сідають на стільці, поставлені по колу. Столи не використовуються, створюючи цим умови для “відкритого” спілкування. Тренінг триває у межах однієї пари, тобто 80 хв. Для досягнення позитивного ефекту заняття необхідно чітко розподілити час відповідно до завдань заняття й встигнути розглянути всі заплановані питання. Тому потрібен план проведення тренінгу, який має висіти в аудиторії на видному місці до кінця заняття. Наявність плану занять позитивно впливає на навчання, допомагає присутнім бачити напрямок тренінгу. Щоб зробити навчання більш продуктивним, потрібно з самого початку запланувати інформацію, легшу для сприйняття, провести адаптацію групи. Пізніше — закладати основу розуміння теми заняття. Кожен тренінг починається зі вступного блоку, який обов’язково містить у собі такі вправи, як Вступ, Правила, Знайомство і Сподівання. Вправа Вступ складається з таких кроків: представлення тренерської команди, оголошення теми тренінгу, ознайомлення присутніх з особливостями методики проведення заняття.

Після Вступу триває вправа Правила — випробуваний і ефективний метод для досягнення у групі атмосфери довіри й співробітництва. Правила приймаються на початку кожного заняття. Основний звід необхідних для даного тренінгу правил пропонує тренер, а присутні можуть доповнити його своїми. Правила варто записати на великому аркуші паперу й прикріпити на видному місці. Вони мають знаходитися там до кінця заняття, щоб можна було в разі потреби посилатися на необхідне правило. Наводимо приклад правил, які ми традиційно використовуємо в нашій практиці:

1. *Цінувати час.*
2. *Говорити по черзі.*
3. *Говорити коротко і не часто, по темі.*
4. *Говорити тільки від свого імені.*
5. *Бути позитивними до себе та до інших.*
6. *Правило додавання.*
7. *Правило поваги до своєї і протилежної статі.*
8. *Правило добровільної активності.*
9. *Правило конфіденційності.*

Дуже важливо, щоб усі присутні погодилися з кожним правилом, прийняли його. Тому після того, як правило записується, групі пропонується прийняти його. Упорядкування правил разом із групою створює атмосферу спільних зусиль, а не нав’язаних установок.

Після вправи Правила доцільно перейти до вправи Знайомство, потім — Сподівання. Вправа Сподівання допомагає почати навчання студента на базі вже наявних у нього знань. Окрім того, вправа Сподівання конкретизує цілі тренінгу й задає групі напрямок. Завдання тренера полягає у тому, щоб допомогти групі зрозуміти й сформулювати результати, яких вони досягнуть, пройшовши тренінгову програму. Знання про результати навчання допомагає учасникам тренінгу перебороти недовіру, скепсис або ворожість і створює високу мотивацію. У результаті присутні усвідомлюють, на що спрямовано тренінг і що очікується від них самих. Висловлені сподівання присутніх допомагають тренеру необхідним чином у майбутньому модифікувати програму тренінгу.

Після вправи Сподівання слід перейти до вправ Визначення проблеми, які також є обов’язковими для тренінгів. Ці вправи дають визначення термінів, виявляють проблему, а також вводять групу в річище основних запитань під час заняття.

Вважаємо за доцільне використати тренінгові форми роботи в ході розгляду таких тем з етики та естетики:

№ 5 “Моральна активність і цінності особистості” (питання: сенс життя, щастя, товариськість, дружба, любов, сім’я і шлюб);

№ 6 “Моральна культура спілкування” (питання: культура взаємовідносин);

№ 9 “Професійна етика й норми професійних ділових відносин” (питання: соціально значущі норми професійних ділових відносин, педагогічна етика, медична етика, правова етика);

№ 12 “Структура естетичної свідомості” (питання: естетичний смак, естетичний ідеал) [2].

У ході тренінгу вправи допомагають учасникам позбутися стереотипів. Блок шляхів подолання проблеми включає вправи, спрямовані на розробку планів конкретних дій, спрямованих на подолання проблем.

Закінчується тренінг спеціальними вирішальними вправами, після яких має відбутися оцінка — аналіз заняття.

Оцінку можна проводити у формі анкет, опитувальних листів або просто висловів присутніх. Мета будь-якої оцінки тренінгу — перевірити якість навчання й визначити, наскільки воно було ефективним. Оцінка-аналіз тренінгу також дозволяє корегувати проведення подібних занять, крім того дає імпульс появі нових ідей, допомагає зрозуміти, чи досягнуто поставлені на початку цілі. Інформація, отримана за допомогою оцінки тренінгу, дозволяє з'ясувати, що із засвоєного присутніми на тренінгу призведе до змін їхньої практичної діяльності. На жаль, дуже часто присутні на тренінгу знають відповіді на всі питання, але не спроможні взяти з цього знання користь, знаходячись у звичайній обстановці. Тому серед питань оцінки-аналізу обов'язково повинні порушуватись питання щодо змін у подальшій практичній діяльності учасників тренінгової програми. Запитання повинні бути відкритими й надавати людині повну свободу відповіді.

Навчання під час тренінгу проходить у вигляді виконання вправ. Кожна вправа розбита на послідовні логічні кроки. Як правило, вона починається з Тренерського вступу, який вводить групу в тему, накреслює орієнтири. Вправа закінчується Тренерським результатом, який дає можливість тренерській команді завершити обговорення, коротко підсумувати напрацювання групи, розставити точні й правильні акценти щодо теми вправи. Тренеру варто мати дуже чітке бачення того, до чого група повинна прийти в результаті тренінгу, а також тих прийомів, за допомогою яких досягається мета навчання. Цьому допомагають, перш за все, інтерактивні методи навчання, вільний обмін думками й відчуттями після проведеної вправи. Нами запропоновано систему таких методів у табл. 1.

Таблиця 1.

Характеристика методів тренінгової роботи

Метод	Характеристика методу
1	2
Мозковий штурм	Мозковий штурм допомагає досить швидко зібрати максимальну кількість ідей і поглядів щодо проблеми. Цей метод не тільки генерує ідеї, але є досить ефективним у розв'язанні проблем. Успіх його залежить від дотримання двох головних принципів: 1. група може народжувати в спільній роботі ідеї більш високої якості, ніж в індивідуальній роботі тих самих людей. Це відбувається тому, що ідея, яка може бути непрактичною, допрацьовується, додумується і поліпшується групою; 2. для вироблення нових ідей стосунки повинні бути невимушеними й товарицькими, а люди – відкритими. У процесі роботи відсутня усіяка критика, висловлювання приймаються без коментарів, акцент робиться на кількості пропозицій, а не їхній якості, записуються всі ідеї.
Робота в малих групах	Під час виконання вправ часто використовується варіант об'єднання присутніх у малі групи. Це надає можливість за короткий час усім присутнім висловити свої думки, обговорити проблему в більш зручній, комфортній обстановці, допомагає учасникам розкритися. Досвід і напрацювання малих груп пізніше обговорюються в загальному колі.
Вправи зі зворотним зв'язком	Запитання ставляться на початку вправи для того, щоб зорієнтуватися, наскільки присутні обізнані з темою, або ввести їх у тему. Наприкінці вправи запитання призначені для з'ясування ступеня засвоєння даного матеріалу і для поглибленого його розуміння. Це допомагає визначити причини можливого нерозуміння матеріалу або незадовільного сприйняття нових ідей та інформації.

1	2
Кероване обговорення	<p>Кероване обговорення нової інформації або проблеми проводиться у формі запитань і відповідей. До необхідної відповіді групу ведуть ланцюжком коротких, чітких запитань, на які просять давати конкретні й короткі відповіді. Після відповідей на запитання тренер обов'язково проводить аналіз і обговорення відповідей, а також підводить загальний підсумок.</p> <p>У випадку, коли група або хтось із присутніх висловлює помилкове судження, на помилку йому не вказують, а через ланцюжок запитань ведуть до потрібної відповіді. Під час керованого обговорення тренер мусить намагатися уникати дискусій.</p>
Навчаючи — вчусь	<p>Ідея вправи полягає в тому, що всі присутні отримують певну частину інформації і мають обмінятися нею з якомога більшою кількістю людей. При цьому, повторюючи кількаразово свою інформацію, людина краще її запам'ятовує. Отримана інформація не читається, а переказується знову і знову.</p> <p>Існує ще один варіант цієї вправи – “Інформаційне коло”, коли група ділиться надвоє і всі присутні стають лицем одне до одного, створюючи два кола — внутрішнє і зовнішнє. За тренерською пропозицією, ті особи, які стоять лицем одне до одного, обмінюються інформацією. Потім, знову за тренерською вказівкою, присутні лякають у долоні і зовнішнє коло переміщується на один крок вліво або вправо і т.д. Вправа триває доки пари, що розпочинали обмін інформацією, не зустрінуться знову. Таким чином, всі учасники зовнішнього кола одержують повну інформацію від представників з внутрішнього кола і навпаки.</p>
Рольові (ділові) ігри	<p>Рольові (ділові) ігри сприяють міцному засвоєнню знань та дозволяють присутнім набути вмінь і навичок.</p> <p>Коли розігрується конкретна ситуація, то ті, що грають, так само, як і ті, хто дивиться, одержують можливість побачити як проблеми, так і шляхи її вирішення. Цьому сприяє атмосфера “співпереживання”, розуміння мотивів чужої поведінки. Таким чином, задіяні у грі не тільки тренують свою поведінку в конкретному випадку, але дають можливість і групі оцінити варіант виходу з тієї чи іншої конкретної ситуації, допомагають знайти методи розв'язання проблеми, підказують, як правильно діяти в тому або іншому випадку.</p>
Ресурсні вправи та рухливі ігри	<p>Ресурсні вправи дають присутнім на тренінгу необхідні сили (ресурси) для виконання психологічно складних вправ, можливість самозахисту від неприємних спогадів і переживань. Ресурсні вправи включають вправи на підвищення самооцінки, на збільшення позитивізму в групі, на релаксацію, почуття взаємної підтримки тощо.</p>
Міні-лекції	<p>Міні-лекції (10–15 хв.) надають можливість донести нову, необхідну для подальшої роботи інформацію, що має допомогти присутнім глибше зрозуміти проблему й зробити необхідні висновки.</p>
Коло	<p>Під час знайомств чи у випадку, коли необхідно почути думку всіх присутніх, допомогти всім коротко висловити свою позицію, використовують коло. При цьому одна особа добровільно починає, а далі, по черзі, на запитання відповідає вся група.</p>

Використання різноманітних технік не тільки сприяє збереженню уваги й працездатності групи, але й відбиває реальні життєві ситуації, за яких може виникнути необхідність одночасного використання декількох моделей поведінки. Тренінг передбачає, що його члени самостійно визначатимуть критерії добра і зла, свою лінію поведінки, спираючись на такі етичні категорії, як совість, обов'язок, добро, почуття власної гідності, честь і т. ін. Адже моральність, духовність — це той рівень розвитку особистості й суспільства, який є консолідуючим началом, може об'єднати людей. Без пробудження таких моральних феноменів, як совість, патріотизм, людяність, відповідальність, почуття власної

гідності, творча ініціатива, підприємливість навряд чи можна розраховувати на поліпшення ситуації в нашій країні.

У такому разі важливим на занятті виступає зміст, що проявляється в формі норм і оцінок, які мають загальний, обов'язковий для всіх характер. Моральність відображає гуманістичну перспективу розвитку людства, визначає критерії оцінки людських цілей і засобів їх досягнення. З моральної точки зору оцінюються не лише практичні дії, вчинки присутніх, але й їх мотиви, стимули і наміри. Таким чином, відбувається моральна регуляція у формі саморегуляції, моральна оцінка у формі самооцінки, моральне виховання у формі самовиховання.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Основи художньої культури. – Ч. 1: Теорія та історія світової художньої культури: Навч. посібник для вищ. навч. закладів / За ред. В.О. Лозового, Л.В. Анучиної. – Х.: Основа, 1997. – 320 с.
2. Чабан Н. Методичні рекомендації до семінарських занять з курсу “Етика й естетика” для студентів денної форми навчання факультету культури і мистецтв. – Херсон: Видавництво ХДУ, 2004. – 32 с.
3. Чорна К.І. Виховання моральності члена громадянського суспільства // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді / Зб. наук. пр. – К, 2002. – Кн. 1. – С. 67–72.
4. copyright-ld@winrock.org.

УДК 378. 14

В.М. Черевань

АНАЛІЗ НАВЧАЛЬНОЇ МОВНОЇ ПРОГРАМИ З РОСІЙСЬКОЇ МОВИ ДЛЯ ДОБРОВОЛЬЦІВ КОРПУСУ МИРУ США В УКРАЇНІ

У даній статті зроблено короткий опис та аналіз навчальної мовної програми з російської мови для добровольців Корпусу Миру, які працюють в навчальних закладах України. Автор статті описав стилі навчання дорослих, які базуються на мовних компетенціях, проаналізував підручник з російської мови для іноземців “Crash Course” і виявив позитивні та негативні сторони цієї навчальної програми з російської мови.

Ключові слова: мовна компетенція, стиль навчання, Корпус Миру США, репетитор.

Корпус Миру – це незалежна організація Уряду США, яка була заснована президентом Джоном Кеннеді у 1961 році з метою зміцнення миру та дружби між народами світу шляхом залучення добровольців до роботи у країнах, які потребують допомоги у соціальному, економічному та людському розвитку.

Корпус Миру США в Україні має три основні завдання: 1) допомагати українській стороні задовольняти її потреби у технічному досвіді; 2) поглиблювати знання про американський народ серед народу України; 3) сприяти глибшому розумінню українського народу американцями.

Америка має давню традицію добровільної служби. Заради доброї мети люди віддають свій час, енергію та зусилля, не вимагаючи за це ніякої матеріальної винагороди.

Люди обирають добровільну службу в Корпусі Миру з різних причин. Одні стають добровольцями, тому що віддані ідеалу служіння на благо людства. Інших приваблює можливість побачити світ, пізнати культуру різних країн та набути важливий досвід для своєї майбутньої кар'єри. Усі вони вступають до Корпусу Миру, тому що це є визнана організація, яку глибоко шанують в американському суспільстві.

Добровольці Корпусу Миру не є державними службовцями. Це звичайні американські громадяни, які зобов'язались протягом двох років працювати з українцями на благо України. Вони звітують про виконану роботу керівникам українських організацій, в яких працюють, і знаходяться на утриманні Корпусу Миру.