

УДК 159.923.2:008:37

ТРЕНІНГ ЯК ФОРМА РОБОТИ З РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНОЇ СКЛАДОВОЇ ДУХОВНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІВ

*Радзімовська О.В.,
Інститут педагогічної освіти
і освіти дорослих,
м.Київ*

Анотація: *Стаття присвячена проблемі розвитку комунікативної складової духовної культури педагогічних працівників в процесі тренінгу. Розглядаються особливості тренінгової форми роботи, основні напрями розвитку комунікативної складової духовної культури педагога.*

Ключові слова: *духовна культура, тренінг, комунікація, педагог.*

Проблема розвитку духовної культури вчителя є вічною. Саме вчителю належить місія виховувати людяність в людині, транслювати духовні цінності суспільства, створювати умови для присвоєння цих цінностей підростаючими поколіннями й відтворювати їх у творчій діяльності, у культурі вчинку. На думку Т.М.Ткачової, духовність учителя полягає в здатності віддавати свою сердечність, доброту іншим, щоб спроектувати спрямованість смислу життя для підростаючого покоління [4].

Однією з форм розвитку духовної культури є тренінг (англ. *training*) – форма активного навчання певним навикам поведінки. В процесі виконання комплексу вправ в учасників відбуваються також зміни у знаннях та відношеннях [6].

Групові процеси, що відбуваються в процесі тренінгу, охоплюють три основні аспекти особистості: когнітивний, емоційний і поведінковий. Когнітивний пов'язаний з отриманням нової інформації про себе, процес спілкування та психологію взаємин людей. Емоційний стосується «переживань» учасників від отриманої інформації, нових знань про себе та

інших. Поведінковий проявляється в розширенні поведінкового репертуару, в пошуку і відпрацюванні нових адекватних форм поведінки через усвідомлення неефективності деяких звичних способів поведінки [1]. Особливість цієї форми роботи також полягає в тому, що той, хто навчається займає активну позицію, а засвоєння навичок відбувається у процесі набуття особистого досвіду.

В процесі тренінгу перед учасниками ставиться завдання навчитися, освоїти ті чи інші види та способи діяльності, а для того, щоб людина була здатна щось робити вона повинна: 1) знати, як робити, 2) хотіти це робити і 3) вміти це робити. Цьому можуть допомогти тренінгові форми роботи.

Тренінги розрізняються за видами, формою організації, проведення тощо. Так, за формою організації тренінгової роботи Євтіхов О.В. виділяє наступні: інтенсивний курс, регулярні заняття, епізодичні зустрічі. Регулярні проводяться з періодичністю декілька разів на місяць і тривають від місяця до півроку. Тренінг – інтенсив, як правило, є одно- або дводенним.

За формою проведення Г.Сартан розрізняє наступні типи тренінгів: тренінг-дресування (тренером використовуються маніпулятивні прийоми позитивного підкріплення з метою формування потрібних варіантів поведінки, а за допомогою негативного підкріплення – "стираються" шкідливі на його думку, непотрібні; тренінг як тренування (в процесі якого відбувається натаскування на формуванні та відпрацюванні умінь і навичок ефективної поведінки); активне навчання (учасникам надаються базові психологічні знання і на їх основі відпрацьовуються необхідні вміння та навички); тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників (учасники вчаться самостійно шукати способи вирішення власних проблем і розширюють варіанти своєї поведінки; завдання тренера – дати необхідні психологічні знання для більш успішного пошуку, а також розкрити ті ресурси учасників тренінгу, які вони ще не використовують у своїй роботі) [7].

Розглядаючи тренінгові форми роботи, важливо зупинитися на їх наступних специфічних особливостях:

1. У тренінгу особлива увага приділяється формуванню навичок самоаналізу, рефлексії, саморозвитку особистості, а також емоційному досвіду учасників групи.
2. В процесі проведення тренінгу учасники отримують необхідні психологічні знання, оволодівають та вчаться використовувати методи і техніки, що відповідають визначеній темі, меті і завданням.
3. Тренінг сприяє усвідомленню учасниками власних мотивів, потреб, прагнень, особливостей поведінки, емоційного реагування, а також ступінь їх адекватності та конструктивності.
4. Виявляє внутрішні психологічні проблеми і конфлікти.
5. Сприяє дослідженню учасниками різних сторін своєї особистості.
6. Дозволяє отримати адекватну психологічну допомогу тощо [1].

Перевагами тренінгової форми навчання на відміну від інших є наступні:

- Тренінг - це простір для експериментів, помилок, нового досвіду та здобутків. Психологічна атмосфера тренінгу - спокійна, сприятлива, настроює на роботу. Інформація про роботу тренінгової групи не може поширюватися за її межі.

- Досвід, який отримують учасники тренінгів в кілька разів більше, ніж у випадковій ситуації: по-перше, більшість ситуацій на тренінгу аналізуються, і кожна людина має нагоду покласти у свою скарбничку необхідний саме йому досвід і знання; по-друге, проблеми багатьох людей в чомусь схожі і, відповідаючи на запитання іншого учасника, вирішуючи групою його проблему, розширюється список варіантів вирішення власної.

- Знання на тренінгу здобуваються і відкриваються самостійно, через свій досвід і досвід групи. При цьому зберігаються вони набагато довше.

- Можливість відразу поставити запитання і отримати відповідь професіонала. Якісний зворотній зв'язок допомагає також у формуванні чи відпрацюванні нової навички і досвіду.

- На тренінгу учасники отримують багато інформації, поступово вона структурується і систематизується. Надалі, учасники визначають, навіщо вона їм потрібна і як нею користуватися.

- На тренінгу людина сама видобуває знання, виконуючи і аналізуючи певні дії. Вправи (практичні завдання), що використовуються в процесі проведення тренінгу, дозволяють учасникам весь час бути включеним в роботу, краще зрозуміти власні емоції, засвоїти матеріал.

- Навчальна тренінгова група досить невелика, тому тренер має можливість індивідуального підходу до кожного учасника.

- Тренінг дозволяє учасникам поглянути на себе по-іншому, переглянути в разі потреби власну систему цінностей, вимог, очікувань і сприйняття дійсності.

Тренінговий простір – це поле для експерименту. І учасники, роблячи перші кроки в освоєнні чогось нового, отримують задоволення від успішних результатів [5].

В процесі розробки плану та змісту тренінгу «Розвиток комунікативної складової духовної культури педагога», ми ґрунтувались на головній меті – формування педагога з високим рівнем розвитку комунікативної складової духовної культури, а саме вчителя, який досконало володіє «технікою» духовного спілкування; провідною спрямованістю якого є передача духовних знань, цінностей в процесі спілкування; людини, яка широко використовує в просвітництві істинні знання; здійснює постійний обмін духовною інформацією; заохочує в процесі спілкування співрозмовників до здійснення духовно-творчих роздумів та вчинків; створює поле довіри, позитивний емоційний фон в процесі спілкування з колегами та учнями; в системі міжособистісних стосунків якого переважають дружба, любов, прагнення до створення духовних спільнот. Також нами було використано класифікацію якостей, здібностей високодуховної особистості (підструктура спілкування) запропоновану Е.О.Помиткіним [2, с.243] і представлену в табл. 1 .

**Класифікація якостей, здібностей високодуховної особистості
(підструктура спілкування).**

Потрібно-мотиваційні компоненти діяльності	Інформаційно-пізнавальний компонент (прийом, пошук, переробка інформації)	Цілеутворюючий компонент (прийняття рішення)	Результативний компонент (виконання рішення, досягнення результату)	Емоційно-почуттєві компоненти діяльності
<i>I. Здатність до духовного спілкування в літературній формі</i>				
Потреба в інформації духовного характеру	Здатність до пошуку та визначення інформації духовного характеру в літературних джерелах	Здатність до систематизації духовних знань, різних філософських чи психологічних підходів	Здатність до письмового викладання своїх думок, ідей, духовного досвіду в літературних творах, листах, віршах	Любов до читання стародавньої та сучасної літератури духовного спрямування
<i>II. Здатність до вербального та невербального спілкування з високодуховними особистостями та людьми, які потребують духовної допомоги</i>				
Потреба в духовному спілкуванні	Здатність до пошуку нових форм спілкування, до сприйняття духовного змісту в творах мистецтва, у спілкуванні з високодуховними особистостями	Здатність до сприйняття нестандартних думок, ідей партнерів зі спілкування	Здатність до передачі духовних знань, досвіду, до надання духовної допомоги потребуючим у різних формах спілкування	Почуття поваги, прояв співчуття, емпатії в процесі спілкування
<i>III. Здатність до духовного спілкування в колективі</i>				
Потреба у духовному співробітництві з однодумцями	Здатність до сприйняття духовних ідей та проектів в процесі спілкування в колективі	Здатність бачення цінного у поглядах кожного та накреслення єдиної мети, задуму, проекту	Здатність створювати і підтримувати у колективі атмосферу поваги, порозуміння,	Почуття любові, спільності, вдячності за співробітництво

Тренінг «Розвиток комунікативної складової духовної культури педагога», розрахований на шість занять і передбачає розвиток наступних компонентів діяльнісного виміру особистості (підструктура спілкування) [3]:

1. *Розвиток потреби і мотивації до духовного спілкування на засадах Добра, Краси, Істини, потреби в створенні теплих, емоційно значущих стосунків з іншими людьми, прагнення до зближення з ними, до дружби, любові, утворення духовних спільнот.*
2. *Розширення можливостей та шляхів прийому, пошуку, переробки духовно спрямованої інформації. Ознайомлення із способами та проявами духовної комунікації (вербальні та невербальні засоби), розвиток здатності до пошуку духовної інформації в літературних джерелах, творах мистецтва, сприйняття духовних ідей, проектів в колективі.*
3. *Розвиток перцепції, прагнення до розуміння партнера по спілкуванню, зокрема, здатності до систематизації духовних знань, різних філософських чи психологічних підходів, сприйняття нестандартних думок, ідей партнерів зі спілкування заради втілення єдиної духовної мети, задуму, проекту.*
4. *Оволодіння способами міжособистісної взаємодії на засадах Добра, Краси, Істини; прийомами духовного діалогу. Удосконалення вміння взаємодіяти, працювати в малих групах на засадах кооперації та співробітництва, а також здатності до письмового викладання своїх думок, ідей, духовного досвіду в літературних творах, листах, віршах, передачі духовних знань, досвіду, надання духовної допомоги потребуючим у різних формах спілкування.*
5. *Дослідження феноменів емпатії та симпатії, визначення засад розвитку цих емоційно-почуттєвих компонентів духовних спілкування; розширення способів (варіантів) прояву симпатії, емпатії щодо учнів, колег, батьків учнів, а також любові до читання стародавньої та сучасної літератури духовного спрямування.*

Розвиток компонентів діяльнісного виміру структури особистості (комунікативна складова) здійснюється через формування та розвиток навичок та вмінь, представлених в таблиці 2.

Табл. 2

№	Компонент	Вміння, що формуються (розвиваються)
1	Потребово-мотиваційний (потреби, мотивації спілкування) (афіляція).	1. Мотивація до здійснення емоційних контактів, співпраці, спілкуванні на засадах дружби і любові. 2. Співпраця з колективом.
2.	Інформаційно-пізнавальний (прийом, пошук, переробка інформації); вербальна та невербальна комунікація.	1. Обмін духовною інформацією через мовлення. 2. Розширення репертуару невербальних засобів духовної комунікації.
3.	Цілеутворюючий (прийняття рішення); розуміння партнера по спілкуванню (перцепція).	1. Інтерпретація проявів поведінки, настроїв співрозмовника. 2. Розуміння співрозмовника з метою вирівнювання розбіжностей і прийняття спільних духовних рішень. 3. Розвиток самоаналізу, формування волі, становлення особистісної зрілості в учасників.
4.	Операційно-результативний компонент (виконання рішення, досягнення результату діяльності); міжособистісна взаємодія (інтерація).	1. Розширення та удосконалення прийомів конструктивної міжособистісної взаємодії. 2. Подолання комунікативних бар'єрів. 3. Оволодіння прийомами ефективного слухання.
5.	Емоційно-почуттєвий компонент діяльності: емпатія, симпатія (атрація)	1. Розвиток емпатії, як особливого виду увагу до іншої людини. 2. Розвиток гуманістичного толерантного ставлення до людини. 3. Формування вміння надавати безкорисну підтримку людині, що її потребує.

Таким чином, тренінг «Розвиток комунікативного компоненту духовної культури педагога» можна розглядати як одну з дієвих форм активного навчання, що надає можливість учасникам виявити власний рівень розвитку духовної культури та духовного потенціалу, здатність до духовної комунікації, рефлексії та планування життєвих перспектив в напрямку духовного самовдосконалення.

Зміст вправ тренінгу, спрямованих на розвиток комунікативної складової духовної культури педагогів плануємо представити в наступних публікаціях.

ЛІТЕРАТУРА

1. Пастухова О. Тренінг как метод обучения при подготовке учащихся и студентов к семейной жизни / О.Пастухова // Социально-педагогическая работа. – 2011. – №10. – С. 41 - 45.
2. Помиткін Е.О. Психологія духовного розвитку особистості: Монографія. – К.: Наш час, 2005. – 280 с. – Бібліогр.: с. 252–278.
3. Розвиток психологічної культури учнівської молоді в системі неперервної професійної освіти: Навчально-методичний посібник/ За ред.. В.В.Рибалки; кол. авторів: – К.: ІПППО АПН України, 2005. -298 с.
4. Ткачова Т.М. Розвиток духовної культури особистості вчителя в системі методичної роботи закладів освіти міста: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»/ Т.М. Ткачова. – Луганськ, 2004. – 20 с.
5. Електронний ресурс: <http://www.trn.ua/articles/1175/>
6. Електронний ресурс: <http://uk.wikipedia.org/wiki/>
7. Електронний ресурс: <http://azps.ru/articles/art129.html>