

МИСТЕЦТВО ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМУНІКАЦІЇ

Постановка проблеми. Серед пріоритетних завдань сучасної освіти визначається формування комунікативної компетентності особистості. Першочергового значення в організації навчально-виховного процесу набуває особистість вчителя, і комунікативній складовій у структурі професійної компетентності надається особлива вага. Психологами, педагогами, лінгвістами пропонується різна структура комунікативної компетентності. Якщо питання психолого-педагогічного комунікативного тренінгу є ґрунтовно розробленими, то тренінг мовленнєво-комунікативний, на нашу думку, має свої особливості і потребує додаткових досліджень.

Метою даної публікації є висвітлення основних теоретичних питань діяльності консультативно-тренінгового центру, обґрунтування принципів його діяльності та розкриття власного бачення структури та змісту ефективної тренінгової методики з метою розвитку мовленнєвої та риторичної комунікативної компетентності вчителів.

Аналіз попередніх досліджень. Функціонально-комунікативний підхід до вивчення мови достатньо висвітлений лінгвістами (О. Потебня, Л. Щерба, В. Виноградов, Б. Головін, Г. Золотова та ін.). Проблеми розвитку мовлення розглядаються у працях Т. Ладиженської, О. Біляєва, М. Пентилук, Л. Варзацької, Л. Скуратівського, І. Зязюна, В. Мельничайка та ін. Комунікативна компетентність стала предметом всебічного вивчення в роботах Г. Балла, В. Кан-Калика, І. Зимньої, М. Забродського, Л. Петровської, М. Хомського, Дж. Равена, Н. Кузьміної, А. Маркової та ін. Аналіз дисертаційних досліджень останніх років також доводить, що науковцями приділено увагу питанням розвитку умінь педагогічного спілкування у системі післядипломної освіти (А. Москаленко), формуванню комунікативної культури, діалогічних і риторичних умінь окремих категорій педпрацівників (В. Садова, І. Тимченко, Л. Бурман, А. Первушина, Л. Ткаченко).

Щодо практичної реалізації освітніх інновацій, слід відзначити, що декілька організаційних варіантів роботи з розвитку комунікативної компетентності вчителів впроваджено на базі Житомирського інституту післядипломної педагогічної освіти [1, с. 30]. При Запорізькому центрі розвивального навчання «Мрія» створено науково-методичну структуру, яка отримала назву «Школа педагогічної майстерності» [3, с. 51]. В основі діяльності – спеціально організована підготовка вчителів до гуманізації педагогічної діяльності, спрямована на конструктивний діалог. Всеукраїнської підтримки набув консультативно-тренінговий центр «Педагог», створений у Черкаській області [4, с. 6].

На базі Вінницького обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників нами створено і апробовано спецкурс «Формування мовленнєво-комунікативної компетентності педагога в ППО». У 2012 р. розпочав роботу консультативно-тренінговий центр (КТЦ) «Крок» на базі методичного кабінету Вінницької міської ради.

Сутність діяльності КТЦ полягає у централізації науково-методичної роботи на особистості педагогічного працівника, його зростанні за рахунок збагачення власного досвіду, самореалізації у процесі неперервного навчання та професійної діяльності.

Метою діяльності КТЦ є:

- системне впровадження у методичну роботу освітніх інновацій;
- створення ефективних технологій навчання дорослих;
- розвиток комунікативної компетентності педагогів як однієї з ключових компетентностей особистості;
- розвиток суб'єкт-суб'єктних взаємин у процесі навчально-методичної взаємодії, створення психолого-педагогічних умов для підвищення рівня загальної культури педагога, позитивних змін мотивації, ціннісних орієнтацій, особистісних характеристик;

- розвиток навичок педагогічної рефлексії, опанування технології прийняття педагогічного рішення та подолання бар'єрів у спілкуванні, профілактика проявів деструктивної поведінки педпрацівників;
- організація очної та дистанційної форми навчання, запровадження дистанційної форми та подолання пов'язаних із цим процесом суперечностей;
- надання індивідуальних консультацій з питань підвищення професійної майстерності педагогів.

В основу роботи КТЦ покладено такі принципи:

1. Реалізація індивідуально-особистісного підходу до кожного з педагогів, а саме:
 - поєднання особистісного розвитку з підвищенням професійного потенціалу людини;
 - принцип індивідуальної мотивації та особистої привабливості мети;
 - добровільна провідна участь педагогів в організації навчально-методичної взаємодії, відмова від прямого навчального впливу ведучого занять;
 - опора на власний досвід педагогічної діяльності;
 - врахування потреб особистісно-професійного зростання.
2. Науковість і практична доцільність, забезпечення наступності вузівської та післядипломної професійної підготовки на етапі соціально-педагогічної адаптації молодих учителів і використання сучасних наукових досягнень учителями-практиками.
3. Інтеграція педагогічної діяльності і неперервного навчання, оскільки високого рівня професійної майстерності можна досягти шляхом постійного сприйняття нової інформації, засвоєння нових знань.
4. Оптимальне поєднання групових та індивідуальних форм роботи, створення психологічно сприятливого середовища як запоруки відкритості кожного для спільного конструктивного діалогу.
5. Проблемність і ситуативність змісту навчання, випереджальний характер методичної підготовки відповідно до суспільних вимог.
6. Взаємозв'язок і взаємообумовленість мисленнєво-мовленнєвої діяльності. Мовлення особистості розглядається як лінгвістичний, соціокультурний і психологічний феномен.
7. Здатність до саморозвитку і самовдосконалення як критерій ефективної навчальної взаємодії.

Науково-методична робота КТЦ безпосередньо пов'язана з діяльністю інших методичних структур - Школою молодого вчителя, предметними методичними об'єднаннями вчителів, Школою резерву керівних кадрів тощо.

Одне з провідних завдань діяльності КТЦ – проведення тренінгу розвитку педагогічної комунікативної компетентності «Мистецтво педагогічної комунікації».

Відповідно до мети і принципів організації діяльності КТЦ, окреслимо основний зміст тренінгової роботи:

- діагностування слухачів із подальшим аналізом отриманих результатів;
- система активних методів навчання;
- організація науково-методичної та практичної роботи у рамках очно-дистанційної форми навчання;
- індивідуальні науково-методичні консультації.

Таким чином, виокремимо три основні етапи організації роботи:

1. Тренінг розвитку професійної компетентності (очний етап).
2. Дистанційний тренінг (дистанційний етап).
3. Діагностико-підсумково-аналітичний етап (заліковий етап).

Зупинимось окремо на можливих організаційних варіантах тренінгової складової роботи:

- Один раз на тиждень упродовж 4 годин протягом 6 тижнів.
- Щоденні заняття упродовж 4 годин протягом 6 днів (інтенсивний варіант).
- Щоденні заняття (або один раз на тиждень) упродовж 3 годин протягом 8 днів.

Очно-дистанційна форма роботи передбачає опрацювання теоретичного матеріалу модуля та виконання завдань творчого, проблемного, дослідницького характеру. Орієнтовно: 5 модулів, час на виконання 1 модуля – 1 тиждень.

Діагностико-підсумково-аналітичний етап триває 1-2 дні протягом 4 годин на день. Метою даного етапу роботи є аналіз виконання завдань дистанційного тренінгу і підведення загальних підсумків, у тому числі у вигляді тестів.

Щодо проведення першого етапу занять, ми вважаємо за доцільне не замикатися на 2-3 базових методах, як часто пропонують соціально-психологічні тренінги. Враховуючи суттєве значення мовленнєвої та риторичної складової роботи, пропонуємо такий орієнтовний план тренінгових занять:

1. Мовленнєво-комунікативна розминка.
2. Використання діагностичних методик.
3. Удосконалення техніки та логіки мовлення.
4. Моніторинг якостей мовлення.
5. Вправи на збільшення активного словника.
6. Творчі завдання на розвиток монологічного мовлення.
7. Діалогічні форми роботи. Розвиток ситуативного мовлення.
8. Психогімнастика. Використання невербальних засобів впливу.
9. Завдання риторичного практикуму.
10. Аналіз мовленнєвого аспекту психолого-педагогічних задач.
11. Підсумковий етап.

Стисло окреслимо зміст кожної складової.

Мовленнєво-комунікативна розминка необхідна для створення позитивної психологічної атмосфери, зняття комунікативних бар'єрів, створення емоційної єдності учасників групи. Крім того, переважна кількість завдань розминки спрямована на розвиток імпровізаційного, ситуативного мовлення.

У роботі використовуються наступні діагностичні методики:

- Діагностика рівня сформованості комунікативності як професійно значущої здібності педагога (В. Ряховського).
- Діагностика рівня комунікативного контролю (М. Шнайдера).
- Методика самооцінки вмінь педагогічного спілкування (І. Макаровська).
- Анкета з виявлення професійно-особистісних потреб у формуванні комунікативної компетентності педагога (А. Кузибєцький, Н. Рождественська).
- Тест «Чи володієте Ви аудиторією» (С. Коваленко).
- Діагностика індивідуального рівня готовності до активного слухання (Л. Хоружа).

Слід зазначити, що всі запропоновані методики є нескладними у виконанні й обробці результатів, інтерпретація тестів пропонується одразу після їх самостійного опрацювання учасниками, що дозволяє активувати самоаналіз і саморозвиток учасників тренінгу.

Характеризуючи техніку мовлення, необхідно розглянути такі поняття як дихання, голос, темп мовлення, дикція, орфоепічна вимова. Виходячи з цього, учасникам пропонуються завдання на постанову правильного дихання, на зміни сили голосу, його тембрального забарвлення та швидкості мовлення, на покращення дикції, на відпрацювання норм орфоепічної вимови.

Логіка мовлення передбачає правильне логічне наголошення слів, використання логічних пауз, логічність у побудові промови, в розташуванні аргументів, у побудові та послідовності запитань тощо.

Моніторинг якостей мовлення – багатоаспектний напрям роботи. У його межах здійснюється теоретичний аналіз комунікативних якостей мовлення (правильність, точність, чистота, доречність, змістовність, послідовність, багатство, емоційність) та виконання практичних завдань на напрацювання відповідних сталих навичок.

Чималу увагу приділено роботі над збільшенням активного словника вчителів. Це лінгвістичні ігри на зразок «Від А до Я»: дібрати до запропонованого іменника прикметники на кожну літеру алфавіту, враховуючи особливості лексичного значення слів тощо.

Логічно тісно взаємопов'язаним із попереднім є наступний напрямок роботи – розвиток монологічного мовлення. З цією метою пропонуються різноманітні творчі завдання. Наприклад, «Сніговий ком» (за обмежений час максимально поширити задане просте речення другорядними членами або створити складну синтаксичну конструкцію), «Розповідь на одну літеру» (написати текст-мініатюру, в якому всі слова починаються на одну літеру) та ін.

Додатковим емоційним та інтелектуальним поштовхом до роботи стало те, що виконанню кожної вправи передують приклади аналогічної роботи, виконаної учнями. Маючи багаторічний досвід викладання риторики у школі (НВК: СЗОШ I-III ступенів – гуманітарно-естетичний коледж №29 м. Вінниці), ми зібрали «Книгу перлинок» – зразкові дитячі роботи різноманітної тематики. Уявне змагання із учнями значно активізує творчі здібності педагогів.

Уміння вести конструктивний діалог – нагальна потреба сьогодення. Ми спрямували роботу у двох напрямках:

- розвиток навичок організації спілкування, керування перебігом взаємодії, доречна передача ініціативи співрозмовникові;
- напрацювання навичок активного слухання, що, як доводить педагогічна практика, також потребує серйозної уваги.

Особливу цікавість слухачів викликали завдання риторичного практикуму. Риторика як предмет викладання у сучасній українській вищій школі та в загальноосвітніх навчальних закладах з'явилася нещодавно, набула значення протягом останніх двох десятиліть. Водночас за 2500 років свого існування риторика як наука накопичила суттєвий арсенал практично ефективних комунікативних засобів. Переважна більшість учителів, що працюють нині у школі, до розуміння та практичного використання риторичних технік прийшли шляхом інтуїтивним, методом спроб, помилок і напрацювання власного досвіду. Організація риторичного практикуму дозволяє полегшити цей шлях і зробити його більш ефективним.

Зауважимо також необхідність психогімнастики під час проведення тренінгових занять, адже саме ці вправи дозволяють скоригувати та підвищити рівень педагогічної майстерності у використанні невербальних засобів впливу.

Аналіз педагогічних ситуацій передбачає здійснення певного вибору. Учасники обговорюють, якими є шляхи вирішення ситуацій та їхні наслідки. Під час групового обговорення ситуацій кожен учасник як формулює свою точку зору, так і покращує навички активного слухання. Аналіз ситуацій дозволяє не лише вдосконалювати комунікативну діяльність, а ще коригувати власні особистісні риси, мотивацію, ціннісні настанови.

У цьому зв'язку варто звернути увагу також на використання рольової гри. Рольова гра формує уміння мисленнєво здійснювати педагогічну комунікативну діяльність. Такі ігри використовуються як засіб подолання критичних ситуацій за рахунок їх рефлексивного осмислення. Якщо при аналізі ситуацій відпрацьовується процес прийняття педагогічного рішення, то у діловій грі формуються уміння приймати рішення та організація їх виконання, коли учасники гри можуть подивитися на результати своїх дій. Важливим аспектом як розгляду психолого-педагогічних ситуацій, так і рольової гри є можливість отримання зворотного зв'язку від інших членів групи стосовно своєї поведінки. У ході роботи унаочнюються причинно-наслідкові зв'язки та актуалізується значення мовленнєвого оформлення процесу мислення, відбувається рефлексія педагогічного досвіду учасниками груп та самого процесу колективної пізнавальної діяльності у групах.

Підсумовуючи сказане, сформулюємо очікувані результати роботи:

1. Активізація механізмів саморозвитку особистості. Концептуальний розвиток педагогів: професійно необхідних особистісних якостей, корекція ціннісних установок та мотивації професійної діяльності, вдосконалення інтелектуально-пізнавальної та практично-діяльничної сфери особистості.

2. Розвиток риторичної компетентності, формування навичок публічного мовлення та самопрезентації.

3. Розвиток творчих та імпровізаторських здібностей педагогів, уміння швидко реагувати у непередбаченій ситуації спілкування, оволодіння технікою подолання комунікативних бар'єрів.

4. Оптимізація процесу соціально-педагогічної адаптації та ідентифікації молодих учителів.

5. Підвищення рівня рефлексійності та корекція індивідуального стилю педагогічного спілкування вчителів із багаторічним досвідом роботи.

6. Суттєве підвищення зацікавленості педагогів дистанційною формою роботи та набуття практичних навичок її реалізації.

Все сказане підпорядковане основній меті - зростання рівня ефективності педагогічної комунікації є запорукою підвищення результативності навчально-виховного процесу.

Роботу КТЦ розпочато нещодавно, багато питань ще потребує свого вирішення, як то: проведення дистанційного тренінгу, розроблення критеріїв ефективності тренінгу і, відповідно, аналіз апробованих форм роботи, змістовна інтеграція вузівської та післядипломної освіти, напрацювання дієвих практичних форм реалізації наступності неперервного навчання.

Комунікативно світ став іншим. Існує актуальна потреба в іноваційних формах представлення інформації, відтак розвитку комунікативної компетентності. Сподіваємось, що апробовані нами форми та методи роботи стануть надійним підґрунтям для розвитку особистості сучасного вчителя: з великим комунікативним потенціалом, високим рівнем мовленнєво-комунікативної компетентності та належною соціально-комунікативною активністю, що сприятиме оптимізації навчально-виховного процесу.

Література:

1. Заброцький М.М. Технологія розвитку комунікативної компетентності вчителя / М.М. Заброцький // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 1. – С.28-32.
2. Маркова А. К. Психология труда учителя : кн. для учителя / А.К.Маркова. - М. : Просвещение, 1993. – 192 с.
3. Сущенко А. Примноження гуманістичного потенціалу вчителя та його самореалізація у педагогічній діяльності / А. Сущенко // Рідна школа. – 2005. - № 4. – С. 49-53.
4. Хроменко І.А. Дистанційний тренінг «Сучасні підходи до організації уроку світової літератури» / І.А. Хроменко // Зарубіжна література в школах України. – 2011. - № 5. – С. 6-10.

У статті висвітлено теоретичні питання діяльності консультативно-тренінгового центру та пропонується власне бачення структури і змісту тренінгової методики розвитку мовленнєвої та риторичної комунікативної компетентності вчителів.

Ключові слова: комунікативна компетентність особистості, консультативно-тренінговий центр, напрями та етапи організації роботи, структура і зміст мовленнєвого і риторичного комунікативного тренінгу.

В статье рассматриваются теоретические вопросы деятельности консультативно-тренингового центра и предлагается свое видение структуры и содержания тренинговой методики развития речевой и риторической коммуникативной компетентности учителей.

Ключевые слова: коммуникативная компетентность личности, консультативно-тренинговый центр, направления и этапы организации работы, структура и содержание речевого и риторического коммуникативного тренинга.

In the article are described the features of activity of the consultative -training center. You can read about the new visions of the structure and methodology of the rhetorical communicative competence of teachers and the communicative competence of the personality. The directions and stages of organization of the consultative –training center's activity are also considered.

Keywords: Communicative competence of personality, Consultative-training center, Rhetorical communicative training.