

## **КОНСУЛЬТАТИВНО-ТРЕНІНГОВИЙ ЦЕНТР «КРОК» – ІННОВАЦІЙНА СТРУКТУРА У РОБОТІ МЕТОДИЧНОЇ СЛУЖБИ**

*У статті висвітлено теоретичні та практичні питання діяльності консультативно-тренінгового центру, 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 комунікативного тренінгу.*

*В статье рассматриваются теоретические и практические вопросы деятельности консультативно-тренингового центра, предлагается личное 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 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. The new methods of realization of the rhetorical communicative training are presented.*

**Key words:** *communicative competence of personality, consultative-training center, rhetorical communicative training.*

**Постановка проблеми.** У сучасному європейському освітньому просторі провідного значення набуває концепція неперервного навчання фахівця впродовж життя як фундаментальна основа нової філософії освіти. Неперервність підвищення кваліфікації вчителів повинна забезпечуватися наступністю у курсовий і міжкурсний періоди, організацією послідовних, цілісних етапів розвитку науково-методичної компетентності фахівців; проведенням різноманітних навчальних форм, об'єднаних за змістом і структурою. Ефективності даний процес набуває за умов переходу від традиційної моделі навчання до інноваційної, в основу якої покладено компетентність як багатогранна якість індивіда, що включає систему

професійних знань, умінь, досвіду, мотивації та особистісних якостей [1, с.14], тобто інтелектуально-пізнавальної, мотиваційно-ціннісної та практично-діяльнісної сфер особистості. Запровадження інноваційних технологій – інтерактивних і тренінгово-проектних методик – є найперспективнішою базою технологічного оновлення післядипломної освіти [3, с.38]. Ефективність такої діяльності суттєво за наявності мережевої взаємодії трьох рівнів: обласного, районного (міського) та закладів освіти.

**Метою статті** є обґрунтування теоретичних засад діяльності консультативно-тренінгового центру «Крок», висвітлення питань організації, змісту та етапів проведення тренінгу «Мистецтво педагогічної комунікації», а також аналіз його результативності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми підвищення кваліфікації педагогічних працівників ґрунтовно розглядаються вітчизняними науковцями Л. Даниленко, Н. Клокар, Б. Крисюком, В. Овчаруком, В. Олійником, В. Онушкіною, В. Масловим, Н. Протасовою, Л.Пуховською, В. Семиченко, Л.Хоружою та ін. Аналіз комунікативної компетентності став предметом усебічного аналізу в роботах українських та зарубіжних дослідників Г. Балла, В. Кан-Калика, І. Зимньої, М. Забродського, Л. Петровської, М.Хомського, Дж. Равена, Н. Кузьміної, А. Маркової та ін. Розгляд дисертаційних досліджень останніх років свідчить, що науковці приділяють значну увагу питанням розвитку вмінь педагогічного спілкування в системі післядипломної освіти (А. Москаленко), формуванню комунікативної культури, діалогічних та риторичних умінь певних категорій педагогічних працівників (В.Садова, І. Тимченко, Л. Бурман, А. Первушина, Л. Ткаченко).

На базі Вінницького обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників (ВОПОПП) нами було апробовано авторський спецкурс «Розвиток мовленнєво-комунікативної компетентності педагога в ІППО». У 2012 році було створено Консультативно-тренінговий центр (КТЦ) «Крок» як інноваційну структуру в роботі міського методичного кабінету департаменту освіти Вінницької міської ради. Діяльність центру стала можливою за умов співпраці Вінницького обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників і міського методичного кабінету: наукові дослідження проводяться у ВОПОПП, а експериментальна діяльність – на базі міського методичного кабінету.

Основними завданнями КТЦ «Крок» є:

- системне впровадження освітніх інновацій у роботу методичного кабінету;
- створення ефективних технологій навчання дорослих;
- розвиток ключових та професійних компетенцій педагогів;
- 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;
- організація очно-дистанційної форми навчання, запровадження дистанційних технологій та подолання пов'язаних із цим процесом суперечностей;
- надання індивідуальних консультацій з питань підвищення професійної майстерності педагогів.

Зважаючи на викладені вище завдання, 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-діяльної сфер 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.

7. Зростання рівня ефективності педагогічної комунікації, яка є запорукою підвищення результативності навчально-виховного процесу.

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

Провідним напрямком роботи КТЦ є проведення комунікативного тренінгу «Мистецтво педагогічної комунікації», діяльність якого передбачає спеціальні підходи та етапи. Так, в організації тренінгових груп апробовано два види:

- **Збірна група** (в якій беруть участь учителі з різних навчальних закладів). Групи комплектуються за визначеними критеріями (фах, категорія, стаж роботи) або довільно. Кількість учасників тренінгової групи – 15-20 осіб. Заняття відбуваються на базі методичного кабінету департаменту освіти Вінницької міської ради або базової школи за очно-дистанційною формою.

- **Група вчителів з одного навчального закладу.** До складу групи можуть входити представники як однієї. Так і кількох спеціальностей. Кількість учасників тренінгової групи – 15-20 осіб. Заняття проходять на базі загальноосвітнього навчального закладу за очно-дистанційною формою.

**Тренінг відбувається у три етапи:**

- 1 етап – очний;

- 2 етап – дистанційний;
- 3 етап – підсумково-аналітичний (заліковий) – для очної форми.

На першому (очному) етапі тренінг можна проводити: один раз на тиждень протягом 6 тижнів по 5 годин; кожного дня протягом 6 днів по 5 годин (інтенсивний варіант); кожного дня протягом 10-12 днів по 2-3 години.

Другий (дистанційний) етап тренінгу передбачає 5 модулів. Його матеріали розміщуються на сайті міського методичного кабінету департаменту освіти Вінницької міської ради. Загальна тривалість дистанційного етапу – 5 тижнів.

Організаційні варіанти підсумково-аналітичного (залікового) етапу тренінгу передбачають очну форму проведення. Його тривалість є варіативною і залежить від потреб конкретної тренінгової групи (орієнтовно – 2-3 дні по 4 години).

Зміст діяльності КТЦ «Крок» визначається вищеназваними етапами діяльності. Змістом першого етапу є:

- діагностування;
- система активних методів навчання, що включає моніторинг мовлення; розвиток навичок техніки та логіки мовлення; збільшення активного словникового запасу; розвиток монологічного, діалогічного, ситуативного мовлення; використання елементів психогімнастики та невербальних засобів впливу; завдання риторичного практикуму та розгляд психолого-педагогічних задач;
- рефлексія власного педагогічного досвіду та процесу групової діяльності.

Модулі дистанційного етапу містять теоретичну частину для самостійного опрацювання та практичні завдання творчого, проблемного та дослідницького характеру (на власний розсуд). Слід наголосити, що запровадження очно-дистанційної та дистанційної форм навчання є ефективним підходом до організації навчального процесу у системі освіти дорослих, що значно поглиблює процеси самокеруваності, самостійності й самореалізації тих, хто навчається [2, с.26].

Підсумково-аналітичний етап передбачає аналіз виконання завдань дистанційного тренінгу та підведення підсумків. Завершується робота творчим звітом учасників тренінгових груп та виданням друкованого освітнього продукту з метою узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду.

Після завершення роботи тренінгових груп учасники отримують сертифікати про проходження тренінгу «Мистецтво педагогічної комунікації». Сертифікат засвідчує належний рівень самоосвітньої роботи вчителя та, відповідно, враховується під час його наступної атестації.

Окремою самостійною формою роботи КТЦ «Крок» є проведення одноденних тренінгів та малих тренінгових форм у рамках співпраці з методичними об'єднаннями й загальноосвітніми навчальними закладами Вінницької міської ради.

Упродовж березня-червня 2012 року було організовано три групи педагогічних працівників і проведено перший етап тренінгових занять. Відзначимо, що учасники груп дали тренінгу досить високу оцінку, про що свідчить середній бал із п'яти максимальних. Про це свідчать дані анкетування (табл 1).

Таблиця 1

### Враження від тренінгу

Критерії оцінювання	Середній бал (макс. – 5 б.)		
	1 тренінгова група	2 тренінгова група	3 тренінгова група
Зміст тренінгу	4,8	5	4,9
Теоретичний матеріал	4,8	5	4,9
Організація тренінгу	4,8	5	4,8
Робота у малих групах	4,9	4,8	4,9
Вправи, ігри	4,9	5	4,8
«Я-оцінка»	4,5	4,4	4
<b>Загальна оцінка тренінгу</b>	4,9	5	4,9

Наприкінці I етапу тренінгу учасникам було запропоновано відповісти на запитання анкети щодо професійно-особистісних потреб у розвитку комунікативної компетентності та власної оцінки ефективності тренінгових занять. Результати представлено у таблиці 2.

Таблиця 2

### Професійно-особистісні потреби у розвитку комунікативної компетентності

Чи відчуваєте Ви потребу в:	Так, % опитаних	Чи відбулися зміни під час тренінгових занять, % опитаних
1. Розвитку та коригуванні емоційно-образної та інтонаційної виразності мовлення	82	82
2. Розвитку майстерності невербальної комунікації та гармонійному поєднанні вербальних і невербальних засобів впливу на аудиторію	64	73
3. Удосконаленні риторичних навичок (тобто навичок переконливого публічного виступу)	55	64
4. Розвитку творчих здібностей	73	73
5. Реалізації суб'єкт-суб'єктних відносин, створення умов для позитивної діалогічної взаємодії зі співрозмовниками	73	82
6. Підвищенні власної ініціативності та доречній передачі ініціативи співрозмовникові	64	73
7. Удосконаленні навичок моделювання аудиторії та використанні оптимальних засобів мовленнєвого впливу	64	64
8. Оволодінні методами подолання бар'єрів, що перешкоджають ефективній комунікації	82	82

9. Удосконаленні прийомів нереклексивного, рефлексивного та емпатичного слухання	64	73
10. Усвідомленні змісту власних комунікативних дій, розширенні й систематизації знань про методи самодіагностики, самоаналізу, підвищенні рівня комунікативного самоконтролю	73	82

Зважаючи на результати таблиці 2, можна зробити висновки, що оцінювання роботи груп учасниками тренінгу та їхня власна самооцінка є суб'єктивними, проте й анкетування, й усні відгуки довели зацікавленість учителів такою формою роботи та свідчать про доцільність її продовження.

Підсумовуючи сказане, зазначимо, що організація діяльності консультативно-тренінгового центру «Крок» спрямована на вирішення поставлених завдань та дозволяє досягти очікуваних результатів.

Варто зауважити, що роботу КТЦ розпочато нещодавно, тому ще багато питань потребують вирішення. Насамперед це стосується проведення дистанційного тренінгу, аналізу результативності апробованих форм роботи, змістовної інтеграції вузівської та післядипломної освіти.

Сподіваємося, що апробовані форми та методи роботи стануть надійним підґрунтям для розвитку особистості сучасного вчителя з великим комунікативним потенціалом, високим рівнем мовленнєвої компетентності та належною соціально-комунікативною активністю й сприятиме оптимізації навчально-виховного процесу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Даниленко Л. І. Застосування компетентнісного підходу в системі післядипломної педагогічної освіти / Л. І. Даниленко // Післядипломна освіта в Україні. – 2009. – № 1. – С. 14-16.
2. Набока Л. Професійний імідж викладача-андрагога / Л. Набока // Післядипломна освіта в Україні. – 2009. – № 1. – С. 26-29.
3. Романенко М. Методологія та зміст сучасної післядипломної педагогічної освіти / М. Романенко // Післядипломна освіта в Україні. – 2007. – № 1. – С. 35-38.

Дата надходження до редакції: 16. 11. 2012 р.