

**КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ ТРЕНИНГ: ФАСИЛИТАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

Анжелика Солодка

*Институт проблем воспитания НАПН Украины***Аннотация:**

В статье обосновывается целесообразность внедрения кросс-культурного тренинга в практику высшей школы. Кросс-культурный тренинг рассматривается как способ личностного развития. Подчеркивается значимость фасилитации в организации кросс-культурного взаимодействия в высшей школе на основе актуализации субъектности студентов.

**Анотація:**

**Солодка Анжеліка. Кросс-культурний тренінг: фасилітація взаємодії.**

У статті обґрунтовується доцільність упровадження кросс-культурного тренінгу у практику вищої школи. Кросс-культурний тренінг розглядається як засіб особистісного розвитку. Підкреслюється значення фасилітації для організації кросс-культурної взаємодії у вищій школі на основі актуалізації суб'єктності студентів.

**Resume:**

**Solodka Anzhelika. Cross-cultural training: Facilitating of interaction.**

The article shows the necessity of implementing cross-cultural training into practice of higher education. Cross-cultural training is considered as a method of personal development. It stresses the importance of cross-cultural facilitating interaction in the higher school based on updating students' subjectivity.

**Ключевые слова:**

кросс-культурное взаимодействие; кросс-культурный тренинг; фасилитация взаимодействия.

**Ключові слова:**

кросс-культурна взаємодія; кросс-культурний тренінг; фасилітація взаємодії.

**Key words:**

cross-cultural interaction; cross-cultural training; facilitation of interaction.

**Постановка проблемы.** Кросс-культурное взаимодействие выступает принципиально новой формой культурного синтеза, обмена культурными образовательными практиками. Определение кросс-культурности как новой идентичности человека в поликультурной среде актуализирует значение кросс-культурного взаимодействия как формирующего фактора аксиосферы образования, который продуцирует систему моральных ценностей, выступает механизмом обмена идеями, знаниями, их распространением и внедрением в практику образовательного процесса.

Классические формы и способы вузовского образования не в состоянии полностью обеспечить необходимые изменения. Это обуславливает поиск новых образовательных форм и способов актуализации субъектности студентов.

Изменения педагогической проблематики в области образования, прежде всего, сконцентрированы на развитии личности как субъекта учебной деятельности. Ученые и практики акцентируют внимание на активизации развития личности, необходимости создания особой атмосферы в учебно-воспитательном процессе, благоприятствующей проявлению личностной активности студента, или другими словами, осуществлению эффективного педагогического взаимодействия.

Фасилитационное педагогическое взаимодействие представляет собой двусторонний процесс взаимовлияния участников педагогического процесса, в рамках которого происходит совместный личностный рост, развитие субъектности как студента, так и преподавателя.

Выбор тренинга в качестве одной из основных форм организации деятельности в кросс-культурном взаимодействии, где педагог выступает в качестве фасилитатора, обусловлен

тем, что тренинг предполагает влияние на личность, становление личностной культуры студента, создает условия для регуляции его целостной системы (эмоциональной и интеллектуальной), способствует повышению устойчивости в восприятии других культур.

Анализ последних исследований и публикаций. Обращение ученых к тренингу в большей мере освещает их собственный опыт использования тренингов в образовательном процессе высшей школы. Вопросы влияния тренинга на становление личности специалиста рассматриваются в работах Л. Мороз, В. Лефтеров. Тренингу как психологической технологии обучения в университете посвящены труды Н. Евдокимовой и Ю. Швалб.

Проведенный теоретический анализ работ приводит к осознанию необходимости разработки теоретических и практических аспектов внедрения тренинговых техник и технологий кросс-культурного взаимодействия в образовательный процесс высшей школы.

**Формулирование целей статьи.** Целью данной статьи является определение методологических и методических основ использования кросс-культурного тренинга на основе фасилитационного взаимодействия в учебно-воспитательном процессе высшей школы.

Изложение основного материала исследования. Тренинг представляет собой, прежде всего, работу по переосмыслению опыта кросс-культурного взаимодействия, расширение знаний, способствующих формированию компетентного взаимодействия с поликультурным миром. Более совершенные способы работы участников взаимодействия со своим опытом способствуют тому, что модели знания и умения приобретаются не столько во время тренинговых занятий, а в большей степени после них.

Тренінг розглядається як спеціально організоване дійство по моделюванню ситуацій контекста кросс-культурного взаємодія з метою формування структурно-компонентного складу готовності (когнітивного, емоційного, поведінкового) к кросс-культурному взаємодію на основі проблематизації індивідуального досвіду його учасників.

Тренінг виконує наступні завдання:

На когнітивному рівні він сприяє усвідомленню особистості:

а) ситуацій кросс-культурного взаємодія, які в реальному житті викликають напруження і емоційне реагування; б) особливостей свого власного поведінки, а також реакцій на нього і його наслідків; в) несумісності між сприйняттям особистості себе і іншими; г) власних потреб, мотивів, відносин, установок, їх адекватності і конструктивності; д) причин виникнення міжкультурних конфліктів.

На емоційному рівні тренінг повинен допомогти:

а) пережити ті відчуття, які учасник взаємодія може пережити в ситуаціях перетинів культур; б) відтворити ті емоційні ситуації, з якими він раніше не міг впоратися; в) отримати досвід переживання з позиції представника іншої культури; г) отримати емоційну підтримку в взаємодії, дає відчуття власної цінності; д) навчитися краще розуміти і виражати свої емоції, розкривати свої проблеми з відповідними переживаннями, що сприяє зростанню відкритості, впевненості, активності, спонтанності; е) модифікувати переживання, емоційне реагування, сприйняття себе і своїх відносин к іншій культурі; ж) провести емоційну коррекцію своїх відносин.

На поведінковому рівні тренінг сприяє:

а) усвідомленню власних неадекватних поведінкових стереотипів; б) розширенню досвіду кросс-культурного взаємодія; в) подоланню неадекватних і розвитку нових форм поведінки; г) створенню власних стратегій кросс-культурного взаємодія для успішного функціонування в інокультурній середі.

В процесі тренінгу за допомогою емоційно забарвленої діяльності, повторного програвання ситуацій і їх аналізу стає можливим перенесення отриманих знань на нові ситуації кросс-культурного взаємодія.

Кросс-культурний тренінг створює опосередковану (віртуальну) реальність взаємодія, знімає бар'єри на шляху креативності мислення, страху помилки (оскільки ситуація не реальна) і дозволяє вирішувати повністю реальні проблеми,

зв'язані з кросс-культурним взаємодієм. Віртуальна реальність взаємодія дозволяє апробувати певні способи дій неодноразово, відкидаючи помилкові і відбираючи конструктивні. Знайдені способи дій закріплюються в пам'яті на довгий час, оскільки знання і досвід отримуються в діяльності.

Абстрагування від конкретної ситуації і виведення закономірностей кросс-культурного взаємодія дозволяє студентам класифікувати навчальні ситуації по класам, вибираючи ті або інші способи дій, що можливість вирішувати певні завдання певних класів, вільно оперувати отриманими знаннями, а потім формулювати власні завдання в змінюваних умовах кросс-культурного взаємодія, стаючи реальними суб'єктами власної діяльності.

Види тренінгів. Загальнокультурний тренінг, або тренінг свідомості, акцентує увагу на усвідомленні особистості себе як представника свого етносу або культури («культурна самоідентифікація»). На рівні свідомості виводяться норми, цінності і правила поведінки в рідній культурі. Це дає можливість учасникам взаємодія зрозуміти: як культура впливає на їх думки, почуття і поведінку, усвідомити себе при зіткненні з іншими цінностями і системами поведінки.

Після цього стає можливим показати і проаналізувати відмінності між різними культурами, а потім – виробити вміння помічати ці відмінності і користуватися ними для ефективного кросс-культурного взаємодія.

Фасилітатор робить акцент на аналізі культурних цінностей, загальної і відмінної в культурах, на необхідності «проникати» в культурні відмінності для підвищення ефективності взаємодія. Для цього учасникам взаємодія пропонується розглянути різні конфліктні ситуації, які вирішуються з позицій різних культур. Увага студентів фіксується на стереотипах і нормах рідної культури.

Культурно-специфічний тренінг цілеспрямовано готує особистість к взаємодію в межах тієї або іншої конкретної культури: когнітивний – дає інформацію про конкретну культуру; поведінковий – навчає практичним навичкам, необхідним для функціонування в відповідній культурі; атрибутивний – пояснює, яким чином представники різних народів і культур інтерпретують поведінку і результати діяльності з точки зору контексту іншої культури.

Фасилітація пошуку правильної інтерпретації контексту допомагає зробити очікування особистості відносно можливого

поведения представителя другой культуры более точными.

Компоненты тренинга. Проведение кросс-культурных тренингов представляет собой сложный метод, эффективность которого определяется тремя важными компонентами: анализом потребностей в тренинге; подбором методов и техник, соответствующих теме и цели тренинга; оценкой программы тренинга и его результатов.

Сущность первого компонента заключается, прежде всего, в определении основного круга проблем культуры, требующих обстоятельного рассмотрения и усвоения. На протяжении одного тренинга невозможно освоить все особенности другой культуры, поэтому необходимо выбирать для изучения наиболее важные аспекты кросс-культурного взаимодействия. Неясное представление о целях тренинга осложняет выбор оптимальных тренинговых техник и методов, снижает его эффективность в целом.

Второй компонент тренинга – подбор методов и техник – должен максимально соответствовать целям тренинга. Тренинговые техники предполагают использование особенностей педагогического воздействия того или иного метода для достижения максимального эффекта от тренинга. Вместе с тем они не имеют жесткой, однозначной целевой закрепленности. Нередко для достижения одной и той же цели могут использоваться несколько техник.

Третий компонент тренинга – оценка его эффективности. В широком смысле эффективность тренинга может быть выражена в двух составляющих: 1) в изменениях, происходящих с участниками, что затрагивает все три аспекта личности – когнитивный, эмоциональный и поведенческий; 2) в удовлетворенности членов группы тренинга участием в ней, затрагивающей в основном эмоциональный аспект, что создает благоприятную почву для формирования более глубоких изменений.

Несмотря на кажущуюся простоту процедуры оценки, при ее практическом осуществлении возникает немало трудностей [4]. Они связаны, прежде всего, с тем, что во время тренинга начинают происходить трансформации во внутреннем контексте личности. Этот процесс имеет протяженность во времени и желаемый результат проявляется после проведения комплексной тренинговой программы, которая включает тренинги разного вида. Поэтому оценка эффективности тренинговой программы делится на послетренинговую и долгосрочную. Первая измеряет эффект тренинговой программы непосредственно после ее завершения, вторая – по истечению определенного времени. В качестве критериев оценки результативности каждого отдельного тренинга целесообразно использовать те же показатели, которые применялись и для определения потребности в тренинге.

Методы тренинга. Основу тренинга кросс-культурного взаимодействия составляют информативные, аналитические и интерактивные методы. Эффективность тренинга определяется компетентным выбором фасилитатора методов и их сочетания для оптимального достижения цели тренинга.

К информативным относятся: просвещение (сумма страноведческих знаний); ориентирование (знакомство с основными нормами, ценностями и правилами поведения в другой культуре); инструктаж (обрисовывает возможные проблемы или фокусируется на отдельных аспектах адаптации в новом культурном окружении).

Аналитические методы включают: контекстное наблюдение, контекстный кросс-культурный анализ, анализ конфликтных ситуаций, биографическую рефлексию, самооценку.

Контекстное наблюдение заключается в выявлении специфики поведения представителей другой культуры и особенностей его проявления.

Кросс-культурный анализ предполагает комментирование контекстов взаимодействия на основе сопоставления культурных различий в ценностях и культурно обусловленного поведения носителей другой культуры.

Решение проблемных ситуаций взаимодействия осуществляется на основе групповой рефлексии. Решение конфликта ситуации проходит на основе анализа поведения представителей других культур в реальных ситуациях взаимодействия, объясняется смысл действий, выражается мнение относительно мотивов, причин, смысла этих действий и обосновываются возможные стратегии поведения участников взаимодействия.

Метод биографической рефлексии нацелен на осмысление собственной биографии с целью анализа своей культурной идентичности и форм ее проявления в повседневной жизни. С помощью этого метода рефлексировается природа ценностных ориентаций.

Метод самооценки предполагает анализ участниками своего типа поведения в кросс-культурном взаимодействии.

К интерактивным методам относятся: интерактивное моделирование (получение культурологических знаний на основе моделей, отражающих частотные ситуации кросс-культурного взаимодействия), ролевые игры и симуляции.

Метод интерактивного моделирования направлен на воспроизведение частотных типичных ситуаций взаимодействия и позволяет осознать способы и виды отношений в кросс-культурных ситуациях. Как правило, в качестве моделей кросс-культурного взаимодействия используются описания поведенческих реакций представителей соответствующих культур. Анализ и оценка интерактивных моделей позволяет участникам лучше, чем в реальной

жизни, узнать основы взаимодействия контактирующих культур.

Ценность данного метода заключается в следующем: 1) он значительно облегчает начало процесса обучения, поскольку создает более естественную обстановку для совместной деятельности; 2) кооперирует и организует участников для совместной деятельности; 3) создает условия для развития более открытых отношений между участниками; 4) заставляет обращаться к прошлому опыту участников и через этот опыт оценивать ситуации взаимодействия в настоящем.

Метод ролевых игр предполагает исполнение ролей, воссоздающих типологические ситуации кросс-культурного взаимодействия. Данный метод предполагает наличие игрового переживания, познание интересов представителей разных культур, их форм поведения, развивает культурную восприимчивость к инокультурным нормам и ценностям.

Метод симуляции заключается в искусственном создании ситуаций кросс-культурного взаимодействия и прогнозировании возможных вариантов и результатов, исходя из различных точек зрения и аспектов.

Симуляция конструирует ситуации «встречи двух культур», в каждой из которых приняты свои ценности и правила поведения. Ее целью является получение участниками взаимодействия опыта принадлежности к воображаемой культуре, нормы, ценности и модели поведения которой, как правило, отличны от родной культуры участников. Задачей подобных практик является попытка привести участников взаимодействия к пониманию того, что не все культурные нормы универсальны, дать возможность получить опыт адекватного реагирования на новые, «иные» модели поведения, представить себя за пределами собственной культурной зоны.

Сущность тренинговой техники. Тренинговая техника предполагает использование фасилитатором особенностей педагогического воздействия того или иного метода для достижения максимального эффекта от тренинга.

Структурно тренинг может включать такие стадии: актуализация личностного опыта студента; определение недостаточности знания для решения определенной ситуации; коллективный поиск способов действий в неопределенной ситуации; апробация найденных способов действий и их демонстрация; коллективный анализ предложенных способов действий и формулирование базовых понятий; закрепление эффективных способов действий и их обобщение; рефлексия собственных действий и готовность к их практическому осуществлению [3].

Рассмотрим осуществление тренинговой техники в соответствии с обозначенными стадиями тренинга.

На первой стадии в моделируемой ситуации кросс-культурного взаимодействия возникает личное переживание определенной ситуации. Например, участники тренинга оказываются в другой культуре (созданной в результате симуляции). Кросс-культурный контекст ситуации предполагает, что участникам взаимодействия необходимо осознать свои чувства и состояния, находясь за пределами собственной культуры.

На второй стадии участники взаимодействия, погруженные в ситуацию «культурного шока», приводятся к пониманию того, что привычные нормы, формы и способы поведения в собственной культуре не могут являться универсальными и общепринятыми, а существующих знаний недостаточно для принятия решения. Таким образом, задействуется эмоциональный интеллект в решении проблемной задачи.

На третьей стадии процесс коллективной мыследеятельности направлен на превращение учебного задания в учебную задачу: как рассматривать контекст другой культуры с ее собственной точки зрения. Постановка вопросов о том, как научиться предугадывать и интерпретировать поведение представителей другой культуры, детерминирует процесс обоснования цели в деятельности. Осуществляется поиск способа изучения другой культуры, новых стратегий взаимодействия для достижения успешного функционирования в ней, т.е. участники взаимодействия учатся учиться (развивается культурный интеллект). В процессе решения поставленных вопросов сознается и преодолевается страх перед неизвестным, чужым и непонятным. Стимулирование активности и «вдумчивости» участников взаимодействия уменьшает неопределенность и тревогу. Именно на этой стадии осмысления ситуации группа студентов действует как самостоятельный субъект мыслительной деятельности.

Преподаватель направляет работу в конструктивное русло, предоставляя определенную информацию, включая в свою работу мини-лекции, совершая позиционную расстановку участников (с последовательной сменой позиций: «позиция своей культуры», «позиция другой культуры», «эксперт»). Постоянная смена позиций стимулирует активность.

Ситуации в форме альтернативы, конфликта ставят участников взаимодействия в условия свободного морального выбора, в котором предусмотрены несколько возможных вариантов поведения. Студентам может быть предложен возможный алгоритм действий в ситуации (например, возможные схемы развития взаимодействия в другой культуре: замкнутость, приспособление, оппозиционность, трансформация). Решение задачи перерастает в диалог (внутренний и внешний). Его результатом является самостоятельное самоопределение в поведенческой ситуации. В процессе обсуждения

вариантов, столкновения разных точек зрения происходит формирование и становление внутренних ценностных регуляторов. Сомнения приводят к переоценке мыслей и взглядов, которые раньше считались единственно правильными. Предположение последствий осуществления каждой схемы приводит к обоснованию правильного выбора и совершению соответствующего действия.

На этом этапе студенты познают определенные инокультурные контексты исходя из личного опыта группового межличностного взаимодействия. Внешний диалог переносится на внутренний план участников взаимодействия. В нем осмысливаются все компоненты внутренней и внешней ситуации, делаются соответствующие выводы. Подкрепляясь эмоционально, они превращаются в соответствующие намерения, которые находят свое воплощение в поступках.

Таким образом, социально-моральные задачи, которые ставятся в тренинге, имеют скорее не предметный, а духовный план. Участники взаимодействия осознают себя, свои возможности, личностные и индивидуальные качества в этом процессе.

Дальнейшая апробация выведенных понятий и найденных способов действий помогает сформулировать базовые понятия и определить наиболее эффективные способы действий (стратегии взаимодействия). Как правило, закрепление эффективных способов действий осуществляется при решении другого учебного задания, которое объединяет их в определенный тип усвоения. Таким образом, у студентов формируется опыт реализации способа действий в определенных кросс-культурных ситуациях. Рефлексия в отношении собственных способов действий и готовность к развитию ситуаций взаимодействия помогает участникам осознать собственные достижения в расширении границ личностного контекста и направить собственное личностное развитие.

Организация взаимодействия в группе. Важным аспектом тренинга является организация взаимодействия между преподавателем и студентами, и студентов между собой.

Организация взаимодействия предполагает:

1. Установление контакта. Преподаватель создает комфортные психологические условия для совместной деятельности. Психологический климат влияет на поведение группы. Психологический комфорт важен для каждого студента на протяжении всего тренинга.

2. Определение конечного продукта деятельности. Фасилитация заключается в том, чтобы помочь студентам осознать цель и желаемый результат их деятельности: решение определенного вопроса, проблемной ситуации и т.д.

3. Обсуждение правил взаимодействия в группе. Деятельность студентов организуется как групповой диалог, где каждый согласовывает

свою собственную позицию с другими заинтересованными позициями. Поэтому каждый участник тренинга должен выразить свое согласие соблюдать установленные правила: равенство, отсутствие доминирования, коллективная ответственность за принятое решение. Если группа выходит за рамки диалога, стоит напомнить студентам установленные правила.

4. Партисипативность: обеспечение включенности каждого и гарантирование равноправного участия каждого студента в деятельности. Вовлечение не может быть принудительным. Обеспечение преподавателем положительной динамики деятельности вовлекает даже самых пассивных студентов. Организация процесса коллективной мыследеятельности позволяет направить усилия студентов в конструктивное русло, что, безусловно, детерминирует их дальнейшее развитие, качественные изменения, мотивацию к познанию.

5. Обсуждение фактов. Преподаватель актуализирует знания и опыт студентов. На основе рефлексии прошлых знаний и опыта приходит понимание недостаточности знания и формируется цель будущей активности. Взаимодействие осуществляется более эффективно, когда студенты ценят свои знания и имеют возможность что-то сделать, когда они могут поделиться своими мыслями, взглядами, проанализировать собственный опыт в комфортной среде.

6. Анализ переживаемых во время обсуждения эмоций формирует мотивацию способов собственной деятельности в моделируемой ситуации кросс-культурного взаимодействия. Осознание собственной некомпетентности для нахождения решения в ситуации или задачи, понимание ограниченности способов действий побуждает студентов к коллективному поиску эффективных способов действий.

7. Направление коллективного поиска на нахождение способов решения поставленной задачи. Задачей преподавателя является сосредоточить группу на выполнении задания. Развертывание темы идет не только от описания и выделения характеристик объекта, но и от гипотезы к ее анализу через поисковые вопросы. Фасилитация коллективного поиска заключается в стимулировании постановки проблемных вопросов студентами. Формулирование вопросов означает понимание задачи или проблемы, нахождение методов ее разрешения. Заданный вопрос предполагает вовлечение другого в диалогическое взаимодействие. Реакция партнеров по взаимодействию на поставленный вопрос требует коррекции дальнейших действий и поступков в соответствии с обратной связью. Полученный ответ рождает новое понимание предмета обсуждения, включение или не включение содержащейся в ответе информации в структуру своего знания.

8. Интерактивность деятельности студентов способствует лучшему усвоению информации. Одновременно с получением информации обсуждаются непонятные моменты, закрепляются полученные знания, формируются способы действий и поведения. Проекция собственных действий на определенную реальность помогает студентам осознать собственную компетентность. Повторяемость определенных способов действий позволяет в дальнейшем быстро адаптироваться к новым ситуациям кросс-культурного взаимодействия и решать задачи благодаря сформированному репертуару способов действий.

9. Переодическое подведение промежуточных итогов необходимо для корректировки и уточнения процесса деятельности. Перефразирование преподавателем выводов студентов проясняет промежуточный результат. На его основе осуществляется коррекция правильного понимания студентами их собственных выводов. Преподаватель «наводит мост» между пониманием и многочисленными контекстами, помогает синтезировать одну идею из многочисленных ответов студентов. Кроме того, подведение промежуточных итогов подразумевает признание успеха студентов на каждом отдельном этапе.

10. Организация групповой дискуссии. Преподаватель дает задания на рефлексивное обсуждение в виде вопросов, на которые необходимо дать ответы. Этот этап является достаточно сложным, поскольку фасилитатор организует рефлексивный процесс. Рефлексивный анализ должен отражать ответы на следующие вопросы: 1) действительно ли группа реализовала свою позицию в решении проблемы; 2) как отразились на принятии общего решения позиции отдельных подгрупп; 3) что рациональное и целесообразное было высказано в общем обсуждении; 4) что необходимо изменить в способе решения проблемы и предложенной программе действий.

11. Презентация коллективного результата-продукта включает оформление конечного результата: анализ ситуации, разработку программы действий, согласование позиций, рефлексию недостатков программы, разработку окончательной программы действий. Возможная схематическая интерпретация ситуации фиксирует и объективирует процесс мышления в форме моделей или визуальных схем.

12. Вербальная рефлексия собственных способов действий и полученных знаний, умений, компетентности. Происходит ретроспективное осмысление собственной деятельности, проделанного пути с целью выявления достижений и причин возможных ошибок. Студенты выходят из процесса осуществления деятельности. Открывается возможность дальнейшего проектирования будущего шага развития последующей деятельности.

13. Обратная связь по поводу организации тренинга (вербализация впечатлений от тренинга).

Задача фасилитатора состоит в том, чтобы оставаться в центре событий, отслеживать процесс развертывания деятельности в группе (или подгруппах) с целью ее координации, направления и оказания помощи там, где она необходима.

В процессе поиска решения преподаватель не выступает в роли эксперта. Поиск подразумевает обмен мнениями между участниками тренинга, взаимное обучение. Развитие понимания и создание смысла происходит в процессе межличностного взаимодействия между студентами. Фасилитатор не является арбитром, он позволяет студентам самим определить, что является правильным и где сделана ошибка.

Взаимодействие со студентами основано на активном слушании: проявлении интереса к их мыслям и чувствам, зрительном контакте, внимании к контексту высказывания, содержанию главной идеи, помощи в ситуациях, когда студенты испытывают затруднения в высказывании мыслей, в вербальном оформлении идеи, в проявлении поддержки.

Фасилитатор не учит, а сопровождает процесс взаимодействия, помогает студентам дойти до сути. Контроль эмоционального отклика на высказывания студентов, безоценочные суждения преподавателя способствуют самоопределению студентов.

Выводы. Таким образом, исходя из вышеизложенного, основными задачами фасилитации в тренинге являются: 1) развитие индивидуальности и творческих проявлений студентов; 2) стимулирование, оказание педагогической поддержки и инициирование разнообразных форм их активности на всех этапах педагогического процесса, внутри которых осуществляется личностное становление и развитие каждого.

В качестве вывода выделим наиболее значимые характеристики фасилитационного взаимодействия:

– сотрудничество: взаимодействие педагога со студентами и студентов между собой основывается на понимании и поддержке. Организация деятельности и взаимодействия направлена на конструктивное решение проблемных задач;

– собственная позиция: за каждым участником взаимодействия признается право на собственное мнение, позицию, что подразумевает искреннюю заинтересованность во мнении других и не навязывании собственного мнения;

– индивидуальность и равенство: каждый субъект признается неповторимой личностью, равной среди других в проявлении своей индивидуальности;

– самораскрытие: фасилитатор педагогически грамотно и открыто проявляет свои

собственные чувства и эмоциональные переживания, снимая психологические барьеры отчужденности между участниками взаимодействия;

– вовлеченность каждого в совместную деятельность (партиципативность): соучастие студентов в организации деятельности с педагогом, совместное принятие решений о формах, способах и нормах осуществления взаимодействия, коллективная ответственность за принятые решения;

– организация пространства: фасилитационная организация пространства позволяет

свободно устанавливать зрительный контакт, выполнять совместные действия, обмениваться вербальными и невербальными средствами коммуникации, эмоциональными состояниями, обеспечивая обратную связь и взаимопонимание.

Осуществление фасилитации тренинга в учебно-воспитательном процессе позволяет расширять и видоизменять стратегии взаимодействия преподавателя со студентами и использовать тренинг как процесс коллективной мыследеятельности.

#### Список використаних джерел

1. Лефтеров В.О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: Монографія: у 2-х т./ В.О.Лефтеров. – Донецьк: ДЮІ, 2007. – 272 с.
2. Мороз Л.І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС): Монографія/ Л.І.Мороз. – Івано-Франківськ: ЗАТ «Надвірнянська друкарня», 2007. – 312 с.
3. Євдокимова Н.О. Навчальний тренінг як засіб формування суб'єктності в учбово-професійній діяльності / Н.О.Євдокимова // Актуальні проблеми психології : Екологічна психологія: Збірник наукових праць / За ред. С.Д.Максименка. – Т.7. – Вип.23. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2010. – С. 125–128.
4. Швалб Ю.М. Методологічні проблеми психодіагностики в тренінговому процесі / Ю.М.Швалб // Проблеми емпіричних досліджень у психології. – Випуск 1. – К: Гнозис, 2008. – С.311–315.

**Рецензент:** Максимов О.С. – д.пед.н., професор

#### Відомості про автора:

**Солодка Анжеліка Костянтинівна**

Інститут проблем виховання НАПН України  
вул. М.Берлінського 9, м. Київ  
04060, Україна  
doi:10.7905/нвмдпу.v1i12.833

Надійшла до редакції: 30.04.2014 р.

Прийнята до друку: 21.05.2014 р.

#### References

1. Lefterov, V. O. (2007). *Psychological training technologies in internal affairs bodies: monograph*. Donetsk: DUI. [in Ukrainian].
2. Moroz, L. I. (2007). *Professional-psychological training in the specialist's personality development (case study: officials of internal affairs bodies): monograph*. Ivano-Frankivsk: ZAT "Nadvirnyans'ka drukarnya". [in Ukrainian].
3. Yevdokymova, N. O. (2010). *Educational training as a means of subjectivity forming in learning and professional activity*. Important problems of psychology: Ecological psychology: Collection of scientific works. Zhytomir: Zhytomir Ivan Franko State University Press. [in Ukrainian].
4. Shvalb, Yu. M. (2008). *Methodological problems of psycho diagnostics in the training process*. Problems of empirical studies in psychology. Kyiv: Gnozis. [in Russian].