

ЗАСТОСУВАННЯ ТРЕНІНГОВОГО НАВЧАННЯ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

У статті розглянуто можливість і перспективи застосування тренінгового навчання у процесі формування міжкультурної компетентності в системі неперервної педагогічної освіти. Запропоновано програму, методику організації тренінгового навчання, розробку комплексу тренінгів.

Ключові слова: тренінг, формування міжкультурної компетентності, неперервна педагогічна освіта.

Актуальність проблеми формування міжкультурної компетентності у майбутніх фахівців зумовлена розвитком міжнародних зв'язків, зокрема в галузі освіти. Міжнародні зв'язки в галузі освіти припускають включення студентів у діалог культур з метою формування у них системи цінностей як усвідомлених смислів життя [5; 13].

В рамках навчання міжкультурної комунікації зміст культурного компоненту набуває важливого значення. Концепція діалогу культур припускає наявність як мінімум двох різних культур у процесі підготовки до реальної міжкультурної комунікації [2].

Удосконалення фахової майстерності педагогів було й залишається одним із найголовніших завдань системи освіти на всіх етапах її розвитку.

Неперервна освіта має забезпечити умови для інтелектуального всебічного розвитку особистості. Модернізація освітнього процесу відповідно до Законів України "Про освіту" (1991 р.), "Про загальну середню освіту" (1999 р.) передбачає реалізацію принципів гуманізації освіти, її демократизації, методологічну переорієнтацію процесу навчання.

Програма підвищення кваліфікації вчителів іноземної мови складена відповідно до вищезазначених Державних Законів, Постанови МОН України та Президії АПН України "Про концепцію загальної середньої освіти" від 22.11.2001 р. за № 12/5-2, Державної програми "Вчитель" від 28.03.2002 р. № 379 Державного стандарту загальної середньої освіти (2005 р.), програми для середньої загальноосвітньої школи (2006 р.). Програма визначає пріоритетні напрями підготовки педагогічних кадрів, оновлення змісту й форм їхньої професійної діяльності, удосконалення післядипломної освіти.

Державна програма розвитку освіти на 2006-2010 роки визначає як пріоритетний напрям інноваційний орієнтир, що буде результативним за умови впровадження ефективної системи неперервної освіти педагогічних працівників. Така система передбачає впровадження нових форм підвищення кваліфікації, які спонукатимуть кожного педагога до постійного вдосконалення професійної майстерності.

Активно ведеться пошук нових технологій навчання дорослих, які існують поряд з традиційними й доповнюють їх. Навчальний процес переорієнтовано на використання активних форм навчання, що сприяють розвитку рефлексії та креативності вчителя, залученню педагогів області до самостійних наукових досліджень, розробки інноваційних проектів та їх реалізації.

Потреби нашої держави у висококваліфікованих спеціалістах, здатних до встановлення ділових контактів та ділового співробітництва з іноземними партнерами, спеціалістах, які володіють іноземною мовою на фаховому рівні, знаходять відображення у робочих навчальних програмах ВНЗ країни.

У педагогічній літературі останніми роками з'явилися праці, що розглядають окремі питання формування міжкультурної компетентності.

Міжкультурна компетентність у сучасній науковій думці досліджується у контексті світових освітніх тенденцій, міжнаціональних та міжкультурних стосунків, фахової підготовки, полікультурної освіти тощо. У науковій літературі зустрічаємо поняття: міжкультурна дидактика (Г. Слесь) та міжкультурна освіта або полікультурна чи мультикультурна освіта (О. Грива, О. Гриценко, О. Ковальчук), формування особистості в поліетнічному просторі (О. Гукаленко), полікультурна компетентність (Л. Гончаренко В. Кузьменко, Л. Перетята), міжкультурна професійна компетентність (Н. Якса); процес міжкультурного навчання досліджують такі науковці, як Аллпорт, Бенкет, Гадікунст, Каспер, К. Кронен, Кім, С. Мамфорд, Р. Пейдж, М. Фавлер, Тріандіс, тощо, російські науковці, такі як: О. Леонтович, А. Смірнова, С. Тер-Мінасова; проблеми полікультурності у контексті етнічного аспекту (О. Антонюк, Р. Антонюк, М. Араджіоні, З. Асанова, Т. Атрошенко, З. Гасанов, О. Доморовська, В. Євтух, Я. Журецький, Т. Зякун, І. Лебідь, І. Руденко, Г. Філіпчук та ін.) [5-7; 11-14].

Мета статті – розглянути застосування тренінгу як одного із засобів формування міжкультурної компетентності в системі неперервної педагогічної освіти.

Як зазначено у Законі України "Про вищу освіту", "Післядипломна освіта – спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення та оновлення її знань, умінь і навичок на основі здобутої раніше вищої освіти (спеціальності) та практичного досвіду" [4]. Післядипломна освіта включає:

- спеціалізацію – профільна спеціалізована підготовка з метою набуття особою здатності виконувати окремі завдання та обов'язки, що мають особливості в межах спеціальності;
- підвищення кваліфікації – підвищення рівня готовності особи до виконання її професійних завдань та обов'язків або набуття особою здатності виконувати додаткові завдання та обов'язки шляхом набуття нових знань і вмінь у межах професійної діяльності або галузі знань;
- стажування – набуття особою досвіду виконання завдань та обов'язків певної професійної діяльності або галузі знань [4].

[Програма Ради Європи на 2010-2014 роки "Освіта для міжкультурного взаєморозуміння прав людини і демократичної культури"](#) представляє нову програму діяльності Координаційного комітету з питань освіти і Керівного комітету з вищої освіти та досліджень на період 2010-2014 рр. Деякі із запропонованих проєктів є новими і представлені для обговорення вперше. Інші були змінені або оновлені [10].

Програма була розроблена упродовж 2008 року членами бюро комітетів із середньої та вищої освіти, обговорювалася на трьох засіданнях бюро комітету (липень, вересень і грудень), була схвалена обома комітетами і направлена до Комітету міністрів для інформування й обговорення в контексті укладання бюджету на 2010 рік.

У своїй статті Б. І. Корольов розглядає зміст поняття "післядипломна освіта", ступінь відображення в ньому компонентів системи цієї освіти, доцільність запровадження в Україні термінів, прийнятих у Європі [6].

Спираючись на аналіз В. І. Маслова, вчений окреслив сім функцій системи підвищення кваліфікації педагогів:

- 1) відновлювальну (відновлення тих знань і вмінь, які могли бути втрачені);
- 2) коригуючу (усунення застарілої інформації);
- 3) прогностичну (спрямована на майбутнє);
- 4) діагностичну (вивчення ступеня і змісту розриву між реальним рівнем компетентності і вимогами, які висуває суспільство);
- 5) моделювальну (формування і впровадження моделі передового досвіду);
- 6) пропагандистську (всбічна пропаганда кращого досвіду);
- 7) організаторську (забезпечення роботи всіх ланок системи) [6].

Звернімося до визначення післядипломної освіти, яке представлено в розробленому Міністерством освіти і науки разом із Центральним інститутом післядипломної педагогічної освіти НАПН України проєкті Закону "Про післядипломну освіту". Післядипломна освіта розглядається там у трьох аспектах:

"1) процес і результат зміни, розвитку, удосконалення сформованої системи загальних і професійних знань і відносин протягом усього життя, форма неперервного оволодіння новими знаннями відповідно до умов життя, що змінюються, та науково-технічного прогресу;

2) галузь освіти дорослих, яка забезпечує неперервне вдосконалення професійних знань, умінь і навичок фахівців з вищою освітою шляхом підвищення кваліфікації, перепідготовки, спеціалізації та стажування на основі новітніх технологій, досягнень науки і виробництва;

3) система освітніх закладів, що спеціалізовано здійснюють вдосконалення якості освіти і професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої професії, спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду" [6, с. 129].

У своїй статті С. М. Амеліна розглянула можливість і перспективи застосування тренінгів з метою формування вмінь і навичок культури професійного спілкування. Запропоновано розробку комплексу тренінгів. Проаналізовано мотиви студентів і викладачів до підвищення рівня культури професійного спілкування. Для формування готовності до розвитку культури професійного спілкування і пробудження бажання займати у ньому активну позицію проводились спеціальні тренінги підготовки до діалогу [1].

Як зазначає А. П. Садохін, термін "тренінг" визначено як комплекс вправ, здійснюваних за спеціальною методикою, розробленою на науковій основі і здійснюваний за допомогою кваліфікованого фахівця [11-12]. Це – метод навчальних занять, здійснюваних за допомогою різноманітних вправ для формування та вдосконалення умінь і навичок у різних сферах людської діяльності. За Р. Тріандісом [15], цей метод допомагає познайомитися з міжкультурними відмінностями в міжособистісних відносинах шляхом програвання ситуацій із різних культур; з чужою культурою за допомогою емоційно забарвленої діяльності, повторного програвання ситуацій і їх аналізу.

Проаналізувавши різні типи тренінгів, представимо такі: тренінг самосвідомості (пізнання своєї культурної основи); когнітивний тренінг (отримання інформації про інші культури); тренінг атрибуції (навчання учасників давати причинні пояснення ситуацій і дій з погляду іншої культури); поведінковий тренінг (формування практичних навичок, необхідних для життя в іншій культурі); ситуативний тренінг (відтворення й аналіз конкретних міжкультурних контактів, обговорення проблем, що є наслідком таких контактів) [10].

Для формування міжкультурної компетентності нами проводились спеціальні тренінги для розвитку вміння слухати свого співрозмовника, тримати себе впевнено з іншими людьми, публічно виступати, будувати ефективну модель взаємин з партнерами по комунікації, запобігати і конструктивно вирішувати конфлікти, долати звички і манери поведінки, що ускладнюють спілкування, і т.п.

Для навчання взаємодії з представниками інших культур потрібно виконати такі завдання:

- познайомити викладачів і студентів з міжкультурними відмінностями у взаєминах з представниками інших культур, цілеспрямовано відтворюючи конкретні ситуації з різних культур;
- підготувати перенесення отриманих знань на інші ситуації, познайомивши викладачів і студентів з найхарактернішими особливостями чужої культури.

На думку вченого, для успішної міжкультурної комунікації потрібно оволодіти специфічними рисами, серед яких:

- відкритість до пізнання чужої культури і сприйняття психологічних, соціальних і культурних відмінностей;
- психологічний настрій на кооперацію з представниками іншої культури;
- уміння відрізнити колективні й індивідуальні якості в комунікативній поведінці представників інших культур;
- здатність долати стереотипи;
- творче і свідоме ставлення до процесу комунікації з використанням відповідних моделей і стилів комунікації, вживаних у рідній культурі;
- володіння набором комунікативних засобів і їх правильний вибір залежно від ситуації спілкування;
- прагнення до збалансованості і симетричності спілкування;
- обов'язкове дотримання норм етикету своєї і чужої культури [13].

Це дає можливість прогнозувати хід міжкультурної комунікації, робити відповідні висновки і попереджати виникнення помилок і конфліктів у процесі міжкультурного спілкування. Такі тренінги спрямовані на формування і розвиток таких здібностей спілкування.

Звернемося до видів тренінгу формування толерантних властивостей особистості.

Труднощі, що виникають при зіткненні різних культурних цінностей, стилів спілкування, норм поведінки, та шляхи їх зменшення і вирішення конфліктів між представниками різних культур є центральним питанням при організації міжкультурного або крос-культурного тренінгу.

Крос-культурний тренінг – це процес, спрямований на набуття рис міжкультурної поведінки, когнітивних і афективних навичок, необхідних для ефективного спілкування і взаємодії в різних культурах. Завданнями крос-культурного тренінгу є: надання інформації про інші культури; вироблення професійних навичок, доречних у тій культурі, в якій учасники тренінгу збираються жити і працювати; розвиток терпимості до різних установок, цінностей і переконань; розвиток мовленнєвих навичок; навчання доречних поведінкових реакцій; допомога в тому, щоб упоратися з культурним шоком; розвиток культурної самосвідомості; розвиток установок, які допоможуть учасникам тренінгу позитивно сприймати нову культуру.

Виділимо шість підходів до міжкультурного тренінгу:

1) *інформаційний*, або орієнтований на факти, тренінг. Учасникам тренінгу викладаються різні факти про країну, де їм належить жити, через лекції, групові дискусії, відеофільми і матеріали для читання. Інформація може включати дані про економіку приймаючої країни, клімат, умови життя, повсякденну поведінку, стилі ухвалення рішень, типовий досвід людей у схожій ситуації (досвід адаптації, підйом і спад настрою);

2) *тренінг атрибуцій*. Цей підхід фокусується на поясненні поведінки з погляду представника іншої культури. Його мета – навчити учасників тренінгу тих атрибуцій (і пояснити їх причини), які використовують місцеві жителі в приймаючій країні;

3) *культурна обізнаність*. Шляхом вивчення цінностей і поведінкових норм, поширених в іншій країні, фахівці, що використовують цей підхід, сподіваються ознайомити учасників тренінгу з основними ідеями крос-культурних відносин. Мета тренінгу – впровадження поняття "культури". Учасників тренінгу спонукають докладніше вивчити власну країну, тому що підготовка до життя в іншій країні відбувається через ознайомлення з культурними відмінностями;

4) *когнітивно-поведінкова модифікація*. У цьому методі добре відомі принципи навчання, що зарекомендували себе, застосовуються до приватних проблем пристосування в чужій культурі. Наприклад, учасників тренінгу просять написати список того, що вони вважають корисним, а що – важким у своїй власній країні, і потім розглянути особливості приймаючої країни, щоб визначити, з чого можна отримати користь і як уникнути труднощів;

5) *емпіричне навчання* (навчання через досвід). Ключова відмінність між заснованим на досвіді навчанням та іншими формами крос-культурного тренінгу полягають у тому, що учасники максимально залучені до процесу. Мета емпіричного навчання – ознайомити з життям в іншій країні шляхом активного набуття досвіду чужої культури (наприклад, за допомогою організації "польових виїздів") або в ситуаціях її функціональної імітації;

6) *підхід взаємодії*. Під час тренінгу такого типу учасники активно взаємодіють з представниками приймаючої культури або з дуже досвідченими людьми, добре знайомими з цією культурою, які можуть

поділитися власними спостереженнями і досягненнями. Початкове положення цього підходу полягає в тому, що якщо під час тренінгу його учасники навчаться відчувати себе комфортно з представниками приймаючої культури, то вони зможуть адаптуватися до чужої культури набагато раніше [8-9; 14].

Проводячи тренінги, педагог повинен, насамперед, застосовувати такі види міжкультурного тренінгу:

1) *емпіричний тренінг*, не орієнтований на конкретну культуру – в результаті такого тренінгу відбувається навчання, яке не може бути досягнуте в умовах класної кімнати;

2) *емпіричний культурно-специфічний тренінг*, який включає модифікацію традиційного тренінгу відносин, бікультурний семінар міжкультурних комунікацій, а також біхевіоральний підхід. Рольові ігри, специфічні для конкретних культур, широко використовуються в організації таких тренінгів;

3) *дидактичний загальнокультурний тренінг*, який фокусується на дидактичних або оглядових методах навчання, щоб навчити загальнокультурних принципів: традиційні академічні курси з міжкультурної комунікації, культурної антропології і міжкультурної психології, тренінги з культурної самосвідомості;

4) *дидактичний культурно-специфічний тренінг* – традиційне навчання іноземної мови, інструктаж з огляду місцевості (орієнтування), культурні асимілятори та ін. [8-9; 14].

На думку Г.О. Копил, використання методу "культурний асимілятор", коли учасники намагаються асимілюватися з іншими членами групи, сприяє вивченню культурної специфіки і забезпечує безпосередньо зворотний зв'язок. Це дозволяє ефективно вивчати характерні особливості певної культури та навчити людину бачити ситуацію з точки зору членів іншомовної групи, розуміти їхній світогляд. Цей метод також називають технікою підвищення міжкультурної сенситивності [5].

Багато вправ, зазначених у тренінгах, можуть використати студенти гуманітарного профілю на заняттях з мікрореклади (microteaching), коли відтворюються етапи засвоєння знань, закріплення нового матеріалу. Студенти можуть, оперуючи конкретним матеріалом своєї дисципліни, застосовувати ці вправи на заняттях спочатку в аудиторних умовах, а потім і на практиці.

Таким чином, міжкультурний тренінг спрямований на практичне оволодіння цінностями, нормами, правилами представників іншої культури. Подальші дослідження пов'язані з вивченням можливості застосування тренінгів для формування інших компонентів міжкультурного спілкування майбутніх фахівців.

Використані джерела

1. Амеліна С. М. Тренінги з розвитку умінь та навичок діалогічного спілкування / С. М. Амеліна. – Дніпропетровськ : Пороги, 2005. – 73 с.
2. Бацевич Ф. С. Словник термінів міжкультурної комунікації / Ф. С. Бацевич. – К. : Довіра, 2007. – 205 с.
3. Гончаренко Л. А. Толерантність – умова гуманізації освіти / Л. А. Гончаренко // Таврійський вісник освіти. – 2004. – № 1. – С. 109–113.
4. Закон України "Про вищу освіту". – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>
5. Копил Г. О. Інтеркультурологічні аспекти ділового спілкування як предмет міжкультурного тренінгу / Г. О. Копил // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2011. – № 56. – С. 3–8.
6. Корольов Б. І. Післядипломна освіта: понятійно-термінологічний аспект / Б. І. Корольов // Вища освіта України : теоретично та науково-практичний часопис / [за ред. В. І. Лугового, М. Ф. Степка]. – К. ; Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2012. – № 1. – додаток 2. – Тематичний випуск "Наука і вища освіта". – С. 127–136.
7. Гудков Д. И. Теория и практика межкультурной коммуникации / Д. И. Гудков. – М., 2003. – 288 с.
8. Коптельцева Г. В. Межкультурная коммуникация. Теория и тренинг / Г. В. Коптельцева. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 223 с.
9. Межкультурная коммуникация: теория и тренинг : учебно-методическое пособие / Ю. Рот, Г. Коптельцева. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 223 с.
10. Програма Ради Європи на 2010-2014 роки "Освіта для міжкультурного взаєморозуміння прав людини і демократичної культури" // Іноземні мови в навчальних закладах : науково-методичний журнал / Міністерство освіти і науки України ; Вид-во "Педагогічна преса". – Київ, 2010. – № 4 (44). – С. 18–42.
11. Садохин А. П. Межкультурная коммуникация / А. П. Садохин : учебное пособие. – М. : Альфа-М : ИНФРА-М, 2006. – 288 с.
12. Садохин А. П. Межкультурная компетентность как социокультурный феномен : монография. – Калуга : Изд-во "Эйдос", 2008. – 268 с.

13. Самойленко Н. Б. Особливості реалізації міжнародних освітніх програм в університетах України / Н. Б. Самойленко // Вища освіта України. – № 3 (додаток 1). – 2011 р. Тематичний випуск "Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технологія". – Т. 2. – С. 399–405.
14. Самойленко Н. Б. Новий підхід до розробки навчального курсу для студентів гуманітарних спеціальностей / Н. Б. Самойленко // Вища освіта України. – № 3 (додаток 1) – 2012 р. Тематичний випуск "Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технологія". – Т. 2. – С. 333–343.
15. Тер-Минасова С. Г. Язык и межкультурная коммуникация / С. Г. Тер-Минасова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.abroad.ru/english/termin/1.htm>
16. Якса Н. В. Тезаурус з проблеми міжкультурної взаємодії: словник / Н. В. Якса / Житомирський держ. ун-т ім. І. Франка. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. Франка, 2006 – 164 с.

Самойленко Н. Б.

**ПРИМЕНЕНИЕ ТРЕНИНГОВОГО ОБУЧЕНИЯ
В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В статье рассмотрена возможность и перспективы применения тренингового обучения в процессе формирования межкультурной компетентности в системе непрерывного педагогического образования. Предложена программа, методика организации тренингового обучения, разработка комплекса тренингов.

Ключевые слова: *тренинг, формирование межкультурной компетентности, непрерывное педагогическое образование.*

Samoylenko N. B.

**USING OF THE TRAINING TEACHING IN THE PROCESS
OF DEVELOPMENT OF INTERCULTURAL COMPETENCE
IN THE SYSTEM OF CONTINUOUS PEDAGOGICAL EDUCATION**

In the article possibility and prospects of implementation of training in the process of forming intercultural competence in the system of continuous pedagogical education studies are considered. The program, method of training studies organization and designing a training complex are offered.

Key words: *training, forming intercultural competence, continuous pedagogical education.*

Стаття надійшла до редакції 26.06.13

