

Дюпина Л.Ф. – доцент, директор Филиала ИЭАУ в г. Вольске
Мазур Н.А. – заместитель директора Филиала ИЭАУ в г. Вольске
Живайкин С.Н. - к.э.н., доцент кафедры Филиала ИЭАУ в г. Вольске
Институт экономики и антикризисного управления
liciza@bk.ru

Dupina LF - Associate Professor, Director of the Branch IEAU in Volsk
Mazur NA - Deputy Director of the Branch IEAU in Volsk
Zhivaikin SN - Ph.D., Associate Professor of the Branch IEAU in Volsk
Autonomous non-profit educational organization o higher professional education
Institute of economics and crisis management

Интерактивное обучение как форма коммуникативной деятельности Interactive learning as a form of communication activity

Аннотация. Усложнение межлических коммуникаций, возрастающая роль межличесного общения предъявляют повышенные требования к коммуникативной компетентности студентов.

Abstract: The increasing complexity of interpersonal communication, the role of interpersonal communication place high demands on communicative competence of students..

Ключевые слова: высшее образование, коммуникации, деятельность. компетентность.

Key words: higher education, communication activities. competence.

В настоящее время существует определенный разрыв между требованиями госстандартов и готовностью выпускников вузов к профессиональной и особенно коммуникативной деятельности. Мощным средством коммуникативной подготовки будущих специалистов являются тренинговые технологии. Опрос выпускников показал, что в непосредственной практической работе многие из них испытывают трудности в нахождении контактов с заказчиками, клиентами, затрудняются правильно ориентироваться в людях, выстраивать благоприятные личные и служебные отношения с окружающими людьми, не обладают умениями коммуникации в сложных условиях социальной жизни.

Такое положение приводит к неспособности и неготовности использовать полученные профессиональные умения и навыки для решения личностных проблем клиентов и своих психологических проблем, а также к профессиональным ошибкам в основных направлениях практической работы. Для преодоления названных трудностей важно формировать у будущих специалистов коммуникативную компетентность, рефлексивные установки по отношению к психической реальности, повышать чувствительность к психическим феноменам: чувствам, переживаниям, побуждениям.

В большей степени решить эти задачи помогут тренинги, которые являются частью учебной работы. На начальных этапах обучения тренинги могут опережать материал лекционных и семинарских занятий. Здесь особенно могут быть полезны тренинги, в которых развивается самоанализ, межличесное восприятие, чувствительность, то есть душевные состояния, важные для будущей профессии. На 2, 3 курсах тренинги могут сопровождать и дополнять изучаемый на учебных занятиях материал. Это тренинги на освоение психотехнических приемов, отработку базовых коммуникативных умений, тренинги личностного роста и коммуникативные. На старших курсах тренинги могут завершать изучение определенных тем курса и здесь акцент перемещается на формирование различных техник и приемов коммуникации, оснащенность и методическую сторону проведения таких занятий.

Существуют различные точки зрения на использование тренингов в профессиональной подготовке и в связи с этим можно выделить задачи, которые могут быть реализованы в учебных тренингах:

- овладение психологическими знаниями;

- формирование умений и навыков в сфере межличностного общения;
- формирование, развитие, а также коррекция установок, необходимых для успешной коммуникации;
- развитие перцептивных способностей в познании себя и других людей;
- развитие и коррекция системы отношений личности;
- овладение собственным поведением, способность контролировать его в ходе общения.

Участие студентов в коммуникативных тренингах позволяет расширить поле профессиональной подготовки, способствует оптимизации поведения в конфликтных, проблемных ситуациях, повышает стрессоустойчивость и эмоциональную стабильность, снижает дискомфорт, неуверенность, корректирует Я-концепцию каждого участника, формирует ее адекватность.

Определяющей в тренинге является целевая направленность. Именно цели тренинга в значительной степени определяют содержание и методы конкретной тренинговой программы. На сегодняшний день можно выделить два взгляда на роль тренинга в развитии и совершенствовании коммуникативной компетентности студентов.

Представители первой точки зрения считают, что тренинг призван восполнить дефицит умений и навыков, которые не всегда обеспечиваются современной системой образования и социализации, а с другой – не могут быть освоены или приобретены в процессе «стихийной», социальной и профессиональной адаптации.

Другая точка зрения состоит в том, что тренинг – это прежде всего работа по осмыслению коммуникативного опыта, расширению сознания, выстраиванию отношений со своим окружением. Соответственно, есть и две модели процессов наращивания компетентности в результате коммуникативного тренинга. Согласно первой модели тренинг – это форма приобретения и совершенствования знаний, умений и установок. Другая модель – в тренинге овладевают новыми, более совершенными способами работы со своим опытом.

В практике проведения тренингов оба подхода сосуществуют, иногда в рамках одной, целостной тренинговой программы. В качестве идейных оснований тренинга существуют разные подходы, концепции и теории. Это гуманистическая психология К. Роджерса и А. Маслоу, гештальттерапия Ф. Перлза, школа групповой динамики К. Левина, социодрама и психодрама Дж. Морено, педагогические взгляды Д. Дьюи и др. Влияние этих направлений ощущается в тренинговой деятельности и сегодня. Анализируя современную практику тренинга, Т. В. Зайцева подчеркивает, что весь процесс тренинга распадается на три фазы: «выявление и выведение во внешний план неэффективных элементов поведения, создание нового синтетического эталона эффективного поведения во внешнем плане, интериоризация измененной формы поведения внутрь». Ю.Н. Емельянов выделяет три основные тренинговые технологии: дрессура навыка, осуществление личностных реконструкций и углубление понимания социальных ситуаций. И.В. Вачков выделяет 4 вида тренинга: тренинг как форма дрессуры, где формируются желательные поведенческие паттерны, тренинг как тренировка, в которой происходит формирование и отработка поведенческих и коммуникативных навыков и умений, тренинг как активное обучение, где происходит передача знаний и развитие навыков и умений, тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими решения собственных проблем.

Важной методической стороной современного тренинга является компетенциарное обучение, то есть фокусированное на компетенциях. Под компетенциями понимаются умения и готовность на соответствующем уровне справляться с кругом задач, определяемых профессией. В качестве примера универсальных компетенций для будущих психологов рассматриваются коммуникативность, способность к рефлексии, аналитические способности, именно они могут успешно формироваться через коммуникативные тренинги. Привлекательность компетенциарного подхода можно объяснить тем, что его реализация связана с жизненными реалиями современного общества.

На основе компетенциарного подхода выстраивается технологическая цепочка в проведении тренинга: первый шаг – работа по определению потребности в тренинге. На втором шаге разрабатывается содержание тренинга, предназначенное для ликвидации обнаруженного дефицита знаний и умений. Третий шаг – проведение самого тренинга. Альтернатива компетенциарному подходу – обучение, основанное на опыте или экспериментальное обучение.

По мнению многих специалистов в области тренинга настоящее обучение происходит при столкновении разного опыта, разных точек зрения и при обмене ими. Основные положения этого подхода можно сформулировать следующим образом: опыт как главный стимул обучения; на тренингах обучаемые активно конструируют свой собственный опыт; через опыт изменяется отношение людей к своему окружению и окружения к людям.

Тренинг как форма интерактивного обучения хорош тем, что оптимизирован для получения результатов в весьма сжатые сроки. Он нацелен на то, что быстро изменяется во времени. Работа ведется главным образом с тем, что подлежит изменению, коррекции или модификации «здесь – и – теперь», а это, прежде всего, внешнее поведение и способы его интерпретации.

Если суммировать дефиниции, имеющиеся в литературе, то коммуникативный тренинг можно определить как использование активных (интерактивных) методов обучения коммуникативной компетентности с целью более успешного функционирования в социальной и профессиональной среде. Коммуникативный тренинг в настоящее время существует как самостоятельная форма обучения или является частью других, разнообразных видов тренинга.

Основной разновидностью коммуникативного тренинга является тренинг базовых коммуникативных умений. Данный вид тренинга имеет целью формировать и совершенствовать необходимые компоненты коммуникативной подготовки студентов. Это умение понимать и выражать свою собственную позицию и позицию партнеров по общению, умение разбираться в особенностях коммуникативной ситуации, умение говорить и слушать, умения эмоционального самовыражения, эмпатические умения в общении.

Однако существующие образовательные технологии не всегда ставят целью использовать тренинг базовых коммуникативных умений как необходимую составную часть образовательных программ.

Недостаточно проработанной проблемой тренинга является вопрос об его эффективности, но в то же время в развитии коммуникативной компетентности ему нет альтернативы. В качестве компонентов коммуникативной компетентности выступает совокупность определенных знаний о нормах и правилах общения в различных социальных ситуациях; владение различными техниками общения; коммуникативные установки на открытое или закрытое общение. Существуют разные подходы к оценке эффективности тренинга. Наиболее принимаемая оценка эффективности предложена Д. Л. Киркпатриком. Он предлагает оценивать эффективность тренинга по четырем основаниям:

- 1) уровень реакций, откликов;
- 2) уровень усвоения новых знаний и умений;
- 3) жизненные знания и умения в профессиональных и социальных ситуациях;
- 4) оценка пользы тренинга.

Следует сказать и об эффектах коммуникативного тренинга. К компонентам компетентности, на которые тренинг оказывает влияние и в которых могут произойти изменения относят:

- 1) знания;
- 2) умения;
- 3) установки;
- 4) формирование мнений о тренинге в целом или о его каких-то частях.

Важное значение для результативности тренинга имеет такой компонент, как формирование мнений о нем. Мнения – это субъективные впечатления о тренинге в целом или его отдельных сторонах, что очень значимо для ведущего тренинга. Склонность тренеров собирать мнения можно объяснить тем, что эта процедура служит источником ценной информации для совершенствования практики тренинга, а также мнения могут использоваться для текущей корректировки программ тренинга.

Успешность тренинга позволяет отследить экспресс-анализ. Обычно для него используются вопросы типа: Что вы узнали на занятии? Как чувствовали себя? Что лично вы дали для группы? Что получили от группы? Насколько эффективным было занятие? Ответы позволяют оценить качество знаний, полученных на тренинговом занятии. Значимую роль при проведении тренингов играет обратная связь. Именно она дает представление о действиях и настроении участников, их эмоциях. По обратной связи можно видеть включенность участников тренинга в работу. Обратная связь способна оказать сильное воздействие на эмоциональную сферу, одни из лучших эффектов обратной связи – это ее влияние на такие характеристики, как уверенность или на излишнюю самоуверенность, а также и на крайнюю нерешительность. По мнению А. Бандуры основные функции обратной связи лежат в области поддержки и укрепления социальных умений. Упражнения с обратной связью можно отнести к универсальным средствам формирования умений компетентного общения. Механизм обратной связи относится к базовому в практике тренингов. Л. А. Петровская отмечает две роли обратной связи: обратная связь это механизм всякого обучения и обратная связь как формирование образа самого себя. О. В. Соловьева выделяет три основные функции, выполняемые обратной связью в межличностном общении: регуляция поведения; регуляция межличностных отношений и источник самопознания. В качестве основных функций обратной связи она называет ее источником информации для построения представлений о себе – Я-образ, Я-концепция.

Если говорить о роли обратной связи в формировании, развитии и совершенствовании коммуникативных умений, то на первый план выступает функция коррекции поведения. Проблема эффективности обратной связи ставит такие вопросы: Является ли обратная связь обязательным условием полноценного развития различных составляющих коммуникативной компетентности? Какова роль обратной связи в деле совершенствования коммуникативных умений? Ответ на поставленные вопросы может быть следующим: обратная связь положительно влияет на процесс совершенствования коммуникативных умений, при проведении упражнений без обратной связи наблюдается тенденция к регрессу умений, а также к снижению эффективности самого коммуникативного тренинга.

Но следует заметить, что результативность обратной связи будет иметь место, если формы обратной связи будут соответствовать целям тренинга. Современные технологии ведения тренинга и его отдельных компонентов имеют своей целью совершенствование коммуникативных умений, что доказано многолетней практикой использования его различных видов и направлений. Сегодня актуальным представляется поиск ответов на вопросы о том, где он будет более результативным, а где не совсем и с чем это связано. Коммуникативный тренинг представляет собой систему обучающих и экспериментальных технологий, основанных на структурированной активности участников и совместном приобретении опыта. Собственная активность участников является основным фактором, определяющим успешность тренинга. Основной путь повышения эффективности тренингов – постоянное совершенствование технологий, изучение тренинговой практики, моделей отдельных тренинговых процедур, определяющих основные эффекты тренинга.

Список литературы

1. Дюпина Л.Ф., Дикунова М.С., Бровко А.С. Эмоциональный и интеллектуальный менеджмент: противостояние или сочетание в сборнике: Новые парадигмы общественного развития: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные

тенденции и закономерности Материалы международной научно-практической конференции: в 4 частях. 2016. С. 60-61.

2. Дюпина Л.Ф., Дикунова М.С., Прокопов В.Н. Оценка эффективности управленческих инноваций Научный альманах. 2015. № 11-2 (13). С. 128-131.

3. Дюпина Л.Ф., Рудиков В.Ф. Повышение эффективности высшего образования путем применения маркетингового исследования в сборнике: Управление инновационным развитием современного общества: тенденции, приоритеты: экономические, социальные, философские, политические, правовые общенаучные закономерности Материалы международной научно-практической конференции. ООО "Академия управления" ФГБОУ ВПО "Новосибирский государственный технический университет", кафедра "Производственный менеджмент и экономика энергетики"; отв. редактор С.С. Чернов.г. Новосибирск, г. Саратов, 2014. С. 177-181.

4. Дюпина Л.Ф., Мазур Н. Повышение эффективности взаимодействия учреждений профессионального образования и работодателей Вестник ИЭАУ. 2014. № 5. С. 8.

5. Дюпина Л.Ф. От системы менеджмента качества к системе качества менеджмента в сборнике: Механизмы Социальные науки: social-economicsciences № 1 (11) 2016 Актуальные тенденции экономических исследований обеспечения устойчивого развития российской экономики Международная научно-практическая конференция преподавателей, аспирантов и студентов. Москва, 2013. С. 88-92.

6. Дюпина Л.Ф., Дикунова М.С., Бровко А.С.Повышение конкурентоспособности высшего образования путем применения систем менеджмента качестваСоциальные науки. 2015. Т. 1. № 6-1 (9). С. 28-33.

References

1. Dupina LF, Dikunova MS, AS Brovko Emotional and intellectual Management: confrontation or combination in: New paradigm of social development: economic, social, philosophical, political, legal, general scientific trends and patterns Materials of the international scientific-practical conference: in 4 parts. 2016. pp 60-61.

2. Dupina LF, Dikunova MS, VN Prokopov Evaluation of the Management of innovation Science Almanac. 2015. № 11-2 (13). Pp 128-131. Социальные науки: social-economic sciences № 1 (11) 2016 Актуальные тенденции экономических исследований

3. Dupina LF, VF Rudik Improving the efficiency of higher education through the use of market research in: Management of innovative development of modern society: trends, priorities: economic, social, philosophical, political, legal, general scientific laws Proceedings of the international scientific-practical conference. Ltd. "The Academy of Management" VPO "Novosibirsk State Technical University" Department "Industrial Management and Economics of Energy"; holes.SS editor Chernov. Novosibirsk, Saratov, 2014. Pp 177-181.

4. Dupina LF, N. Mazur Improving the efficiency of Interaction of institutions education and employers Herald IEAU. 2014. № 5. С. 8.

5. Dupina LF Of quality management system quality management system in: Mechanisms to ensure sustainable development of the Russian economy the International scientific-practical conference of teachers and students. Moscow, 2013.S. 88-92.

6. Dupina LF, Dikunova MS, AS BrovkoImproving the competitiveness of higher education through the application of quality management systems Social Sciences. 2015. Т. 1. № 6-1 (9). S. 28-33.

Дюпина Людмила Федоровна

liciza@bk.ru

Тел. 9271555572

г. Вольск, Саратовская область

ул. Красногвардейская, д. 30