

УДК 37.013.83

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ

*Волковська Л.О., викладач, спеціаліст вищої категорії
та педагогічне звання “викладач – методист”
Новокаховський приладобудівний технікум, м. Нова Каховка*

Зростання ролі особистості як професіонала і громадянина в незалежній Україні потребує нових підходів до навчання і виховання фахівця.

Одним із шляхів модернізації освітньої системи України постає упровадження в навчальний процес інноваційних педагогічних технологій і методів. Інновації - нові форми організації діяльності і управління, нові види технологій, які охоплюють різні сфери життєдіяльності людства.

Сьогодні, як і раніше, люди шукають шляхи до успіху, і навіть знайшли спеціальні технології, які допомагають краще усвідомити власний внутрішній світ, робити своє життя успішнішим, не експериментувати ним, а керувати власними бажаннями і діями.

Ніхто не буде заперечувати, що особистість людини формується найінтенсивніше в період навчання.

У сучасному вимогливому та швидкозмінному соціально-економічному середовищі рівень освіти значною мірою залежить від результатів запровадження технологій навчання. Однією з таких технологій є тренінг.

У навчальному закладі тренінгова технологія базується на партисипаторному підході, тобто на методиці участі. Це означає, що

студенти, є активними учасниками процесу навчання. Тренінгова технологія дозволяє реалізувати потреби студентів в активній діяльності і спілкуванні. Тренінг, вважають фахівці, подібний до самого життя в мініатюрі. Навчання в тренінгових групах дарує учасникам радість, конструктивне спілкування, навички співпраці, відкриває нові перспективи.

Поняття «тренінг» застосовується для досить широкого кола явищ в навчально-виховному процесі, наприклад, педагогічних ігор. Є тренінги умінь, соціальні, організаційні тренінги. Тренінг, як активна форма соціально-психологічного навчання, являє собою цілісну психолого-педагогічну систему, здатну допомагати людині у глибинному пізнанні нею як інших, так і самої себе, своїх умінь спілкуватись і впливати на інших. Це запланований процес модифікації відношень, знань чи поведінкових навичок того, хто бере участь у тренінгу, через набуття певного досвіду з тим, щоб досягти ефективного застосування його в якомусь виді діяльності або в певній галузі. Він дає нові навички, допомагає освоїти різні психологічні можливості.

Термін «тренінг»(з англ. train, training) має низку значень: навчання, виховання, тренування, дресирування. Існує багато визначень цього поняття. Однак Ю. Ємельянов розглядає тренінг як групу методів, спрямованих на розвиток здібностей до навчання та оволодіння будь-яким складним видом діяльності.

Тренінг сьогодні є незамінним елементом системи навчання й розвитку в будь-якому навчальному закладі. Тренінг – це насамперед навчання, що опирається на досвід людини, а також допускає, що присутні на тренінгу люди, окрім отримання нової інформації, мають можливість відразу використовувати її на практиці, виробляючи нові навички. Сьогодні значна увага приділяється інтерактивним методам, що використовуються із застосуванням навчальних комп'ютерних програм, які реалізують більш дієвий підхід до знань.

Засобами реалізації зазначеного підходу слугують комплекси програмно-апаратних засобів (комп'ютер, мультимедійний проектор та сенсорна дошка), які забезпечують можливість організації навчально-пізнавальної діяльності шляхом інтерактивного навчання.

Інтерактивні методи захоплюють студентів, пробуджують у них інтерес та стимулюють мотивацію, навчають самостійного мислення та дій. Ефективність і сила впливу на емоції та свідомість студентів залежать від умінь, стилю роботи викладача. Вони вимагають проектування й розроблення таких засобів навчання, які б дозволили поєднати різні види інформаційного середовища (тексти, музику, графіку, звук, реалістичні зображення) з діяльнісною (інтерактивною) формою навчання, що дає можливість підвищити мотивацію навчання за рахунок комп'ютерної візуалізації, мультимедійного подання об'єктів вивчення.

Сьогодні у професійній підготовці спеціалістів визначаються такі напрямки тренінгової роботи:

1. Тренінги професійного навчання: передбачають удосконалення або формування різних аспектів певної професії (діловодства, бухгалтерського обліку, бізнесу, комп'ютерних технологій тощо).

2. Психологічні тренінги: спрямовані на навчання ефективної взаємодії (продавати, презентувати, впливати, управляти тощо).

3. Навчальні тренінги: мають головною метою розвиток, всебічне розкриття потенційних особистісних професійних можливостей тих, хто навчається.

Навчальний тренінг – це інтенсивна форма групової роботи, у якій акцент робиться не стільки на передачу інформації, скільки на отримання особистісного досвіду професійної діяльності.

Питання впровадження інновацій, проведення навчального тренінгу досліджували такі вчені, як Г. Бевз, Л. Анн (соціально-психологічні тренінги),

С. Торп та Дж. Кліффорд (тренінги у професійних сферах), Л. Рай (розвиток навичків тренінгу) та багато інших.

Основною відмінністю тренінгів від усіх інших форм навчальних занять є їхня чітка підпорядкованість головній навчальній меті - тренуванню навичок. Тренінгові форми роботи можуть базуватися на використанні одного основного методу (наприклад сюжетної гри) або кількох різних (міні-лекція, дискусія, кейс-метод, управлінська гра). Вибір методів залежить від складності тренінгових завдань та тривалості занять (від кількох годин до кількох днів).

Основні вимоги до організації тренінгу:

- тренінг повинен урахувувати базові знання, уміння, навички;
- тренінг повинен орієнтуватися на розв'язання конкретної проблеми організації;
- результати, отримані в тренінгу, повинні бути використані;
- тренінг повинен урахувувати соціально-психологічні особливості колективу.

Під час тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування учасників тренінгу, яке відкриває групі безліч варіантів розв'язання проблеми, сприяє розвитку групової динаміки, міжособистісних взаємин і норм у групі, заради якої вона зібралася або була сформована.

Тренінг, перш за все, орієнтований на запитання та пошук. На відміну від традиційних, тренінгові форми навчання ініціалізують весь потенціал особистості: рівень та обсяг її видів компетентностей, які мають місце в професійній діяльності (соціальна, соціально-психологічна, цільовизначальна, комунікативна, технологічна, продуктивно-результативна, прогностична, аналітико-синтетична, ситуативна, організаційна, емоційна та інтелектуальна), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо. Як правило, учасники в захваті від тренінгових занять, тому що ці методи роблять процес пізнання цікавим та не обтяжливим.

Тренінг, як і будь-яка інша організаційна форма навчання, підпорядкований певній меті.

Метою проведення тренінгів є:

1. Отримання інформації та набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок та умінь.
2. Сформувати у студентів навички співпраці, толерантність шляхом визначення межі власної терпимості та поваги до прав і свобод інших.
3. Сформувати навички логічного мислення, аналізу, вибору і презентації інформації або проблематики.
4. Ознайомитись з новими технологіями в професійній діяльності.
5. Підвищити здатність учасників тренінгу щодо позитивного ставлення як до себе, так і до життя.

Після завершення тренінгу не всі його результати осмислюються учасниками одразу. Повною мірою ефект тренінгу з'ясуватиметься пізніше, коли учасники застосовуватимуть набуті знання та зміни в практиці, повсякденному реальному житті.

Тренінг дає не лише специфічні знання та навички з окресленої проблематики, а й допомагає змінити неконструктивне ставлення до них людей на більш ефективну модель співробітництва. Студенти, які беруть участь у тренінгах, отримують нові можливості змінити себе на краще, глибше зрозуміти власні почуття, навчитися керувати ними, обирати ефективні моделі поведінки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вороб І. Роль тренінгу в розвитку особистості майбутнього спеціаліста / І. Вороб // Інноваційний розвиток вищої освіти : матеріали міжнар. 157 наук.-метод. конф. (Київ, 10-11 березня 2010 р.): тези доповідей. – К. : Київ. нац. торг.-економ. ун-т, 2010. – С. 172 - 175
2. Данілович Н. В. Технологія організації та проведення тренінгу : навчально-методичний посібник / Н. В. Данілович, С. С. Левчук, Н. О. Несторук, І. Є Хронюк, Т. В. Ярова. За загальною редакцією С. С. Левчук. – Сквіра Джерело, 2010. – 64 с.
3. Левандовська Л. Впровадження технології тренінгу творчості при вивченні спеціальних дисциплін / Л. Левандовська // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2006. – № 5. – С. 47-53.
4. Штефан Л. В. Інноваційні технології в освіті : конспект лекцій Укр. інж.-пед. акад. – Харків, 2015. – 172 с.