

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ

-приложить копии примеров, которые планируется представлять, сложные вопросы, которые могут возникнуть у студентов, тексты для распространения среди студентов;

- обратить внимание на время, в которое будет необходимо провести занятие;

- внести необходимые изменения в план после проведения занятия.

Концептуальный образец плана занятия может быть представлен в форме таблицы (табл. 2).

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Таким образом, подготовку к обучению следует рассматривать как ресурс для достижения успехов в обучении. Тем самым, подготовка к обучению является актуальной проблемой проектирования учебной деятельности.

По нашему мнению, перспективы дальнейших исследований состоят в сборе лучшего

практического опыта учебных заведений и профессиональных ассоциаций, которые проводят на основе компетентностного подхода обучение и повышение квалификации; в обсуждении предложенных передовых практик с целью разработки стандартов и инструментов их внедрения (например, практических рекомендаций, базовых учебных планов, планов-конспектов занятий, ориентированных на стандарты той или иной профессиональной деятельности).

1. Mintzberg, Henry: *The strategy process; Concepts, Contexts, Cases: Global Edition.*

2. Учебно-методическое пособие для проведения учебного курса "Инструменты эффективного управления"/под. ред. В. Заложя, Б. Литовченко. – К.: ВАІТЕ, 2012. – 196 с.

3. *Train the trainers. Annex G., p. 47 – 48. // WCO, 2005. – [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.wcoomd.org>*

Стаття надійшла до редакції 28.12.2014

УДК 378.147

Ольга Рудницьких, аспірантка Дніпропетровського Університету імені Альфреда Нобеля

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ

В статті висвітлюються особливості використання тренінгових технологій в освітньому процесі. Це є важливим завданням для вчителів та тих хто навчається, адже здатність до застосування та сприйняття інтерактивних технологій є свідомою готовністю обох суб'єктів до участі у навчальному процесі, в якому обидві сторони беруть на себе відповідальність за освітній процес та результати тренінгу. Метод проектів та коучинг стимулюють уміння учасників самостійно знаходити вирішення проблем, спираючись на власний досвід та особистісний потенціал.

Ключові слова: тренінгові технології, інтерактивне навчання, метод проектів, коучинг.

Літ. 11.

Ольга Рудницьких, аспірантка Дніпропетровського Університету імені Альфреда Нобеля

ТРЕНІНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ

В статье освещаются особенности использования тренинговых технологий в образовательном процессе. Это является важным заданием для учителей и учеников, поскольку способность к использованию и восприятию интерактивных технологий – это свидетельство готовности обоих субъектов к участию в учебном процессе, в котором обе стороны берут на себя ответственность за сам процесс и за результаты тренинга. Метод проектов и коучинг стимулируют способность участников тренинга самостоятельно находить решение проблем, опираясь на собственный опыт и личностный потенциал.

Ключевые слова: тренинговые технологии, интерактивное обучение, метод проектов, коучинг.

Olga Rudnytskykh, Ph.D. Student of Dnipropetrovsk University by A. Nobel

TRAINING TECHNOLOGIES IN EDUCATION

The article deals with peculiarities of training technologies implementation in the educational process. It becomes an important task for teachers and students, since this ability to use and perceive training technologies proves the importance for both subjects to participate in the teaching-learning process, where they are responsible for both the process itself and training results. Project method and coaching stimulate students' ability to find problems solution independently, being based on their own experience and personal potential.

Keywords: training technologies, interactive education, project method, coaching.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними

завданнями. Репродуктивний характер засвоєння знань та набуття умінь та навичок у вищій школі було змінено на інтерактивний

характер взаємодії учнів між собою та вчителем. Інтерактивні методи сприяють реалізації пізнавальних потреб тих хто навчається у режимі багатосторонньої комунікації та мінімальної сконцентрованості на точці зору викладача, де той хто навчає і ті хто навчається стають рівноправними учасниками процесу. Адже вірно організований навчальний процес дозволяє студентам навчатись один у одного, усвідомивши власний потенціал та виходячи за рамки однобічної комунікації. Моделювання спеціальних завдань-ситуацій надає студентам можливість для розвитку та закріпленню знань, а також змінення їх ставлення до використання вже звичних традиційних моделей навчання. Таке моделювання можливе у рамках використання тренінгів як навчальної технології, яка дозволяє приділяти увагу саме практичному засвоєнню матеріалу. На сучасному етапі розвитку освітнього процесу ми вважаємо найбільш ефективними такі освітні тренінгові технології як метод проектів та коучінг.

Аналіз основних досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Проблемою використання тренінгових технологій в освіті займались такі дослідники як П.О. Бавіна, О.А. Комар, С.О. Сисоєва, Г.О. Селезньова та І.Я. Іполітова, С.В. Страшко, А.В. Щербаков. Проблемою коучінгу в контексті освіти на сучасному етапі займаються як окремі дослідники-практики – А. Браун, Дж. Джеймсон, К. Колетт, так і соціальні інституції – як, наприклад, Національний Коледж Шкільного Лідерства Великобританії The National College for Leadership of Schools and Children's Services) та Лондонський Міський Інститут Профсоюзів (The City and Guilds of London Institute). В Україні темі коучінгу в освіті присвятила свої роботи С.М. Романова.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Потреба вищої освіти у спеціалістах здатних працювати у різноманітних виховних системах спричинила запит на фахівців, які б володіли технологіями самоосвіти та саморозвитку [6, 429]. Ми вважаємо ще невирішеною проблему адаптування педагога у сфері освіти, де вчитель мусить вирішувати задачі виховання. Здатність до цього – це важлива риса, що завдячує своїй наявності попередньому навчанню, в якому мають бути застосовані активні методи та форми. Серед завдань, що стоять перед сучасним педагогом, є здібність застосовувати ці технології у власній професійній діяльності. Ми згодні з А.В. Щербаковим, який наголошує на тому, що саме тренінгова форма навчання сприяє активації та розвитку

особистісних та професійних якостей спеціаліста через актуалізацію знань у стабільні психічні утворення що реалізуються у процесі поновлюваних вправ окремої дії "... в умовах індивідуалізації, систематичності, повторюваності, збільшення навантаження та рефлексивної оцінки результату" [9]. Всі ці дії можливі в рамках педагогічного тренінгу, що є обумовленим формами та методами згідно з засвоєнням певного рівня готовності до виховної роботи.

Формування цілей статті (постановка завдання): розглянути питання використання тренінгових технологій в освіті, зокрема методу проектів та коучінгу. Дати детальну характеристику кожного з них. Визначити особливості використання в освітньому процесі проектного методу та коучінгу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Тренінгові технології в освіті передбачають використання інтерактивних технологій навчання, які, за О. Пометун, залучають учня у навчальний процес, унеможливаючи його неучасть у "<...> колективному взаємодоповнюючому, заснованому на взаємодії всіх його учасників процесі начального пізнання" [4, 19]. Їх спільною ознакою є чітке планування та отримання очікуваного результату навчання, а також стимулюючі інтерактивні методи та прийоми, для досягнення цього результату. Ми вважаємо суттєвим зауваження дослідниці про те, що кінцевий результат навчального процесу визначається самою структурою інтерактивних технологій, на відміну від застосування методик, що добираються для виконання певних завдань. За С.М. Романовою саме розкриття особливості студента та його індивідуальних можливостей мусить стати ознакою адаптації вищої школи до нових соціальних та економічних умов. Навчальна діяльність сучасного педагога повинна бути направленою на створення таких педагогічних умов, за яких студенти б сприймали знання активно, формуючи тим самим в собі навички самоосвіти, необхідні конкурентноспроможному кваліфікованому спеціалісту сьогодення [5, 83]. Тренінги сприяють тому, що необхідних знань та вмінь студенти набувають безпосередньо через практичний досвід взаємодії під час занять. Тренінгова форма навчання розглядається вченими як така система, що має місце під час професійної підготовки тих хто навчається, та характеризується запланованістю та передбачуваністю результату. П. Бавіна простежує еволюцію поняття від соціальної психології Курта Левіна (якому належить ідея проведення групових тренінгів з метою змін особливостей поведінки) до

сьогодення (коли рольові ігри з елементами драматизації стали використовувати для формування комунікативних навичок) на прикладі тренінгових занять по формуванню комунікативних навичок. Авторка зазначає, що з часів своєї першої апробації у 1950-х роках у Т-групах К. Левіна, поняття тренінгу включало в себе фактор групової динаміки та дослідження учасниками взаємодій. У 60-х роках, з опорою на традиції гуманістичної психології К. Роджерса, з'явилися тренінги соціальних та життєвих вмінь, що застосовувались для професійної підготовки менеджерів з метою психологічної підтримки. Наступним етапом дослідниця вважає розроблений, під керівництвом М. Форверга, у 70 роки ХХ сторіччя, соціально-психологічний тренінг з опорою на рольові ігри та елементи драматизації, що створювали умови для формування комунікативних навичок. У 1982 р. Л. Петровська застосувала цей термін у своїй монографії [1]. За часи провадження тренінгових технологій у навчальний процес, тренінг отримав характеристику певної форми групової роботи, “що забезпечує активну і творчу взаємодію його учасників між собою та тренером” [8].

С. Сисоєва виділяє такі види тренінгів як метод проектів, метод дискусії, ігровий метод, метод мозкової атаки, метод “дельфі”, кейс-метод, та інші [7, 127 – 217]. Особистісно орієнтований підхід відображено у методі проектів як такий, що стимулює уміння адаптуватися до швидкозмінного соціального життя. Реалізація методу проектів може бути використана завдяки зацікавленості учасників тренінгу у знаннях та тому як їх можна використати у реальному житті. Прагматичність спрямованості проектного методу на результат відображено в самій сутності поняття “проект”, адже результат може бути отриманий при вирішенні певної проблеми. Характер проектної діяльності виявляє себе у процесі вирішення проблеми, адже він потребує від тих хто навчається здатності самостійно мислити та знаходити вирішення проблем акумулюючи та поєднуючи знання з різних галузей, прогнозувати результати та встановлювати причинно-наслідкові зв'язки. Метод проектів передбачає таку результативність, де результат має бути наявним: при постановці теоретичної проблеми має бути знайдено її вирішення, якщо розробляється практична проблема – очікується результат, готовий для впровадження. Серед вимог до використання методу проектів як тренінгової технології дослідниця виділяє наступні: 1) формулювання проблеми або задачі, що б мала значущість у дослідницькому аспекті та вимагала

інтегрованого знання та дослідницького пошуку для свого вирішення; 2) наявність практичної, або (в залежності від поставленої задачі) теоретичної та пізнавальної значущості прогнозованих результатів; 3) різні види самостійної (індивідуальної або групової) діяльності учнів; 4) структурування змістової частини проекту з визначеними результатами його окремих етапів; 5) використання таких дослідницьких методів, які б передбачали певну послідовність дій: обговорення методів дослідження, обговорення способів оформлення кінцевих результатів, збір та аналіз отриманих даних, оформлення результатів та їх презентація, висування нових проблем для подальших досліджень [7, 119 – 121]. Іншими параметрами за якими С. Сисоєва розрізняє проекти визначено: тематику проектів (адже теми проектів мусять відображати необхідні для вирішення конкретні проблеми); кількість учасників (як було зазначено вище – одноосібні, парні, групові); тривалість (дослідниця ділить проекти на короткострокові, середньої тривалості, довгострокові). Щодо наступної, вибраної нами для аналізу технології – коучінгу, то один із засновників коучінгу як технології формування особистості, Т. Голві зазначив, що роль коуча-консультанта полягає в тому, щоб спростити навчання, але не здатна вирішити проблем тих хто навчається [2, 194]. Загальними принципами коучінгової діяльності вважають економічність та комплексність, підвищення ефективності діяльності та простоту, соціальне партнерство та об'єктивність. Принципами впливу на аудиторію стають такі, що здатні впливати на поведінку тих хто навчається з метою їх розвитку, на засадах застосування встановлених норм коучінгової комунікації. Вважається, що цю групу становлять такі принципи: мотивованість, формування унікального потенціалу, усвідомлення, розподіл відповідальності, цілеспрямованість. З іншого боку, серед принципів за якими діє сам коуч, варто виділити здатність інформувати аудиторію, ненав'язуючи їй власної позиції (тобто, як ми вже згадували, взаємодія має більш консультативний характер); комунікативність та самостійність викладача. Коучінг представляє собою діалог тренера та групи, коли до процесу залучено всіх його учасників у міру їх власного бажання та можливостей.

Активність тих хто навчається у процесі отримання знань зумовлена, перш за все, їх особистою мотивацією та амбіційністю, але формування повноцінного діалогу можливо лише за умов інтеракції під час навчального процесу. О.А. Комар пропонує відокремлювати активне та

інтерактивне навчання, маючи на увазі міжособистісне педагогічне спілкування. Інтерактивність у навчанні дослідника пояснює як здатність до взаємодії. За О. Комар, інтерактивними є такі технології, які створюють умови для активної взаємодії тих хто навчається, що дозволяє всім учасникам процесу отримувати нові знання на основі внеску кожного з учасників. Адже, як було зазначено, в рамках вірно організованого навчального процесу, студенти не тільки усвідомлюють власний потенціал, але й навчаються одне в одного [3, 63].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Як тренінгові технології – і проектний метод і коучінг – сприяють тому, щоб навчальний процес не було замкнуто на вчителі, роль якого полягає в забезпеченні інтеракції учасників, що, за створення вірних педагогічних умов, беруть на себе відповідальність за процес та результати, навчаючись на власному досвіді. Практичність методу проектів та коучінгу виявляє себе у особистісно орієнтованому підході, як такому, що є притаманним обом видам тренінгових технологій, що стимулюють уміння учасників адаптуватися до швидкозмінного соціального життя та професійної педагогічної діяльності. Перспектива подальших досліджень полягає у вивченні феномену освітніх тренінгів, як таких, що формують суб'єктів освітньої діяльності, здатних рефлексувати та використовувати свій інтелектуальний та особистісний потенціал самостійно, а також виявляти та практикувати його в учнях.

1. Бавина П.А. *Тренинговые технологии в формировании коммуникативной компетентности будущих менеджеров: автореферат диссертации на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук.* / П.А. Бавина. – Санкт-Петербург: 2006 [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-02/dissertaciya-treningovy-tehnologii-v-formirovanii-kommunikativnoy-kompetentnosti-buduschih-menedzherov>

2. Голви Тимоти У. *Работа как внутренняя игра.* Москва. – 2005 [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://chuprina.kz/wp-content/uploads/2013/11/timoti-golvi-rabota-kak-vnutrennyaya-igra.pdf>

3. Комар О.А. *Теоретичні та методичні засади підготовки майбутніх вчителів початкової школи до застосування інтерактивної технології: дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук.* / О.А. Комар. – Умань: 2011

[електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/bitstream/6789/393/1/zastosyvania_interakt.pdf

4. Пометун О.І. *Сучасний урок: інтерактивні технології навчання* / О.І. Пометун, Л.В. Пироженко. – К.: А.С.К., 2004 [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pedagogika.ucoz.ua/knygy/Suchasnyj_urok.pdf

5. Романова С.М. *Коучінг як нова технологія в професійній освіті* / [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ecobio.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/viewFile/2145/2136>

6. Селезньова Г.О. *Запровадження тренінгів у навчальний процес з метою формування компетентного фахівця* / Селезньова Г.О., Іпполітова І.Я. – Бізнесінформ № 4, 2013.

7. Сисосва С. *Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально-методичний посібник*, К.: ВД “ЕКМО” – 2011.

8. Страшко С.В. *Тренінг як організаційна форма навчально-виховної роботи: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук.* / С.В. Страшко, – Полтава: 2010 [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/2688>

9. Щербаков А.В. *Педагогический тренинг в индивидуализации подготовки студентов к воспитательной работе в школе: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук.* / А.В. Щербаков, – Челябинск: 2000 [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.disserscat.com/content/pedagogicheskii-trening-v-individualizatsii-podgotovki-studentov-k-vospitatelnoi-rabote-v-shvospitatelnoi-rabote>

10. *Coaching for teaching and learning: a practical guide for schools, Guidance report* Rachel Lofthouse, David Leat, Carl Towler. – CFBT – 2010. [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ncl.ac.uk/cflat/news/documents/5414_CfT_FINALWeb.pdf

11. *The role of coaching in vocational education and training*, – City And Guilds (Centre For Skills Development): Alan Brown, University of Warwick; Liz Browne, Oxford Brookes University; Kathleen Collett, City & Guilds Centre for Skills Development; Chris Devereux, Institute of Education; Jill Jameson, University of Greenwich, Centre for the Use of Research and Eviden. – London, 2012 <http://www.skillsdevelopment.org/pdf/Insights-the-role-of-coaching-in-vocational-education.pdf>

Стаття надійшла до редакції 29.12.2014