

УДК 378.147:378.046.4(477)

## ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ МЕДИЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Л.В.Дудікова

*Анотація.* В статті досліджуються тренінгові технології як інноваційна модель активного навчання студентів медичних навчальних закладів.

*Ключові слова:* тренінгові технології, тренінг, активні методи навчання, функції тренінгів, класичні методи навчання.

*Аннотация.* В статье исследуются тренинговые технологии как инновационная модель активного обучения студентов медицинских учебных заведений.

*Ключевые слова:* тренинг, тренинговые технологии, активные методы обучения, функции тренингов, классические методы обучения.

*Summary.* The article investigates the training technology – an innovative model of active learning medical students.

*Keywords:* training, training technology, active learning methods, functions, training, classical methods of training.

**Постановка проблеми у загальному виді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Головним напрямом реформування вітчизняної системи вищої освіти повинно стати надання останній прикладного характеру без зниження якості теоретичної підготовки студентів, що передбачає інтеграцію академічних і інноваційних підходів. Оптимальним способом застосування інноваційних методів викладання є розв'язання комплексних завдань у вигляді практичних тренінгів, що моделюють діяльність медичної установи.

**Аналіз останніх досліджень, в яких започатковане розв'язання даної проблеми і на які спирається автор.** Розробленням інноваційних методів навчання займались, як зарубіжні так і вітчизняні науковці, серед яких: Ю.С.Арутюнов, М.М.Берштейн, В.Н.Бурков, Р.Ф.Жуков, В.М.Єфімов, Ю.М.Пороховник, В.І.Рабальський, Т.П.Тимофєєвський та ін.

Великих успіхів у запровадженні в навчальний процес тренінгових технологій досягли науковці Київського національного економічного університету з практичної підготовки фахівців економічних спеціальностей, серед них: Є.Г.Деревянко, І.Н.Репіна, О.Г.Дубинський та ін.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.** Проаналізувавши досвід наукових досліджень з означеної проблематики, ми вважаємо, що для активізації навчального процесу професійної підготовки студентів медичних навчальних закладів необхідно розроблення та застосування тренінгових технологій як одної із сучасних освітніх інноваційних технологій.

**Формування цілей статті.** Мета статті – розкрити форми застосування тренінгових технологій у процесі навчання студентів медичних навчальних закладів. Дослідити основні функції тренінгових технологій та їх вплив на активізацію навчального процесу і акцентувати увагу на проблемах, що супроводжують сучасний процес впровадження тренінгових технологій у навчання.

**Виклад основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих результатів.** Тренінгові технології є ключовим елементом системи активних методів навчання. Це інтенсивний курс призначений для навчання практичним навичкам, необхідним для успішної діяльності у професійній сфері. Більшість тренінгових програм базується на розробках закордонних авторів, адаптованих до українських реалій. У ролі викладачів, як правило, виступають психологи, педагоги, соціальні працівники. Це забезпечує соціально-психологічний комфорт учасників. Інформація подається у стислому вигляді і максимально наближена до практики роботи професійно спрямованих структур. Від тренера вимагаються знання предмету, оскільки він виконує в основному роль організатора групової роботи. Тренінг проводиться у режимі дискусії, що переривається міні-лекціями, діловими іграми та іншими завданнями [5].

Загалом модель викладання має на меті формування позитивного настрою учасників, який би забезпечив трансформацію знань і екзистенціального досвіду в навички та уміння. Розбір теоретичного матеріалу закріплюється діловими та рольовими іграми або індивідуальними вправами. Концепція роботи базується на тому, що максимально ефективно засвоєння матеріалу забезпечується лише в разі практичного здійснення учасником певних дій.

За тематикою корпоративні тренінги умовно поділяються на такі групи:

- спрямовані на розвиток професійних навичок учасників (тренінги самоорганізації);
- тренінги командної роботи;
- такі, що формують навички ефективного управління групою;
- тренінги орієнтування на клієнта [2 с.328].

В окрему категорію можна виділити тренінги особистісного зростання. Вони передбачають навчальне середовище, в якому через вправи учасник може розкрити й усвідомити ті глибинні установки та інтерпретації, які безпосередньо впливають на результат життєвої самореалізації.

За критерієм соціального статусу учасників тренінги також класифікуються на такі, що проводяться для школярів молодших та середніх класів, для старшокласників, студентів вищих навчальних закладів, керівників середньої та вищої ланки освітніх закладів і для спеціалістів різних структур [6].

За формою проведення тренінги можуть бути закритими (для категорій з певними соціально-медицині проблемами) і відкритими (для категорій, що на практиці закріплюють теоретичні знання). Від цього залежить змістовне наповнення тренінгу (наприклад, галузева специфіка тренінгових завдань).

Залежно від спектра питань, що розглядаються, тренінги можуть бути тематичними і комплексними. Тренінги є формою практичної соціально-психологічної роботи і завжди відображають у своєму змісті певну парадигму, якої дотримується викладач-тренер.

Виділяють три головні парадигми:

- тренінг як тренування, у результаті якого відбувається формування і вироблення умінь і навичок ефективної поведінки;
- тренінг як форма активного навчання, метою якого є або передання знань, або розвиток певних професійних умінь і навичок;
- тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку способів розв'язання проблем [7].

Міра відповідальності учасників тренінгу зі збільшенням переліку парадигм зростає, а міра відповідальності тренінгового персоналу — знижується. Загалом, вибір тренінгових технік і методів обумовлений цільовою спрямованістю тренінгу [1].

Застосування активних методів навчання не тільки різко поліпшує запам'ятовування матеріалу, а й сприяє його реалізації у професійній роботі. Через це у процесі навчання ефективними є насамперед ті методи, за яких слухачі ідентифікують себе з навчальним матеріалом, включаються у навчальну ситуацію, спонукаються до активних дій, відчувають успіх і відповідно мотивують свою поведінку. Важливу роль в ініціюванні активності учасників тренінгу відіграють технічні засоби візуального супроводження.

Саме тренінгові технології є альтернативою традиційної моделі освіти, організованої за принципом переказування підготовленого матеріалу — перевірка його засвоєння студентами. Їх сутність полягає в тому, щоб у процесі взаємодії тих хто навчає, і тих хто навчається, відбулась активізація творчого потенціалу учасників, а не йшла пасивна передача певної кількості знань без зворотного зв'язку. Через це єдиним шляхом зняття суперечності між сучасною системою академічної освіти і реаліями професійної реалізації – є впровадження тренінгових технологій у навчальний процес.

Застосування тренінгових технологій передбачає високий рівень залучення студентів у навчальний

процес, а також побудову складної системи міжособистісних комунікацій, що є домінуючими в роботі медичного працівника, яка забезпечує ефективний обмін інформацією в ході опитування пацієнта. Зі свого боку, це сприяє розвитку у студентів аналітичного мислення й виробленню навичок з встановлення діагнозу, визначення соціального статусу пацієнта тощо. Можливі різні варіанти застосування тренінгових технологій у процесі навчання. Так, тренінгові проекти “Профілактична робота серед пацієнтів хворих на туберкульоз”, “Запобігання захворюванням на СНІД”, “Попередження наркозалежності серед підлітків та молоді”, “Встанови діагноз” мали на меті:

- а) проведення комплексних і тематичних тренінгів (як групових, так і індивідуальних) з профілактики небезпечних захворювань та моделювання цієї роботи серед пацієнтів;
- б) встановлення діагнозу за певними аналізами, зовнішнім виглядом, скаргами пацієнтів, застосування форми консилиуму у випадках неможливості однозначного встановлення діагнозу тощо;
- в) супроводження самостійної роботи студентів (підбір лікарських препаратів на визначений діагноз з урахуванням супровідних захворювань тощо).

Нестандартні методи навчання дають змогу перевести теоретичні знання студентів у нову площину, проте в той же час наочно показали недоліки відповідних навчальних курсів дисциплін з точки зору їх інтеграції із заняттями практичного блоку.

Практичні заняття об'єднуються в такі модулі:

- управління медичним персоналом і нормативно-правова база діяльності;
- контролінг і аналіз медичної та соціально-економічної діяльності медичних закладів;
- маркетинг медичних послуг;
- створення нових медичних структур та активізація роботи уже наявних;
- визначення соціально-медичних та економічних результатів діяльності медичних закладів і оцінка їх ефективності [7 с.83].

У ході тренінгу відпрацьовувалися функціональні обов'язки персоналу змодельованої медичної структури, прийняття управлінських рішень і надання медичних послуг. При цьому розглядалися варіанти роботи у різних медичних сферах.

Тренінгова форма навчання передбачає колективну діяльність студентів і їхню спільну відповідальність за отримані результати, що є мотивацією до ефективної роботи. Моделювання реальних медичних процесів дає змогу забезпечити максимально ефективну підготовку співробітників медичних структур, готових до самостійної професійної діяльності.

Досвід впровадження тренінгових технологій в навчальний процес виявив низку проблем, з якими викладачі-тренери зіштовхуються під час їх проведення, зокрема:

- а) наявність суперечностей як із змістовної, так і з методичної точки зору між інноваційними підходами до навчання і традиційними;
- б) недооцінка переваг тренінгових технологій;
- в) відсутність спеціально підготовлених викладачів-тренерів, які досконало володіли б тренінговими технологіями;
- г) відсутність системи підготовки тренінгових матеріалів і логічно-послідовного впровадження тренінгів у навчальний процес;
- д) відсутність структурних підрозділів з розроблення та впровадження тренінгових технологій у вигляді спеціалізованих центрів, так і в масштабах вищих навчальних закладів [7].

Актуалізація та розв'язання зазначених проблем можливе тільки завдяки створенню цілісної системи підготовки і перепідготовки спеціалістів медичного профілю, в основу якої були б покладені як досягнення академічної науки, так і інноваційні технології.

Головні функції, які повинні виконувати тренінгові технології в навчальному процесі, доцільно розглянути на прикладі комплексного тренінгу як найскладнішого виду цієї форми навчання.

До його функцій належать:

- а) *комплексна функція* — передбачає вирішення єдиного спрямованого завдання, яке охоплює всі етапи медичної сфери;
- б) *цільова функція* — передбачає вироблення управлінських рішень і медичних послуг у розрізі функціональних обов'язків персоналу модельованої медичної структури;
- в) *інформаційна функція* — припускає нагромадження і регулярне оновлення інформації, що стосується модельованих медичних процесів;
- г) *інтегративна функція* — передбачає моделювання зовнішніх зв'язків медичної структури з державними органами, громадськими соціально спрямованими та благодійними установами;
- д) *комунікативна функція* — має на меті виконання студентами як учасниками тренінгу індивідуальних завдань певного професійного функціонального блоку і обмін інформацією між ними;

е) *симулятивна функція* — передбачає імітацію різних медичних ситуацій з метою розроблення учасниками тренінгу відповідних сценаріїв діяльності;

є) *методологічна функція* — забезпечує практичну спрямованість навчального процесу і врахування індивідуальних потреб учасників тренінгу;

ж) *мотиваційна функція* — передбачає формування в учасників тренінгу сталої мотивації до ефективної діяльності як у ролі медичних працівників, так і потенційних пацієнтів[5].

Спільною рисою тренінгових технологій, незалежно від комбінації застосовуваних активних методів навчання, є їх творчий аспект. Він передбачає:

відповідність освітнього продукту професійним потребам студентів,

індивідуалізацію процесу навчання;

інтерактивність навчального процесу [3].

Основним методом міжособистісної взаємодії студентів при застосуванні тренінгових технологій є навчання у співробітництві, тобто використання моделі формування малих груп. Навчальні завдання структуруються у такий спосіб, що всі члени команди виявляються взаємопов'язаними та взаємозалежними і при цьому доволі самостійними в оволодінні матеріалом і у вирішенні завдань. Крім того, це забезпечує гнучкість навчального процесу і надає викладачеві простір для маневру під час викладу матеріалу. З одного боку, він може більше уваги приділити окремим студентам чи групі, а з іншого — в потрібний момент може об'єднати всіх студентів групи, дати необхідні пояснення чи прочитати в разі необхідності лекцію.

Під час організації навчального процесу самостійна робота студентів по підгрупах є базою їхньої колективної роботи. Кожен студент користується результатами як роботи у підгрупах, так і загальногрупових обговорень. Формування комплексу активних методів для застосування у навчальному процесі повинно здійснюватися з урахуванням намічених професійних цілей, тривалості навчання, базової підготовки, матеріально-технічного і кадрового забезпечення. Без цих компонентів розраховувати на повноцінну роботу тренінгової технології недоречно.

**Висновки.** Отже, зважаючи на вищезазначене, можна констатувати, що сучасні освітні технології дають змогу забезпечити більш високий рівень практичної підготовки студентів порівняно з традиційними. Насамперед це стосується тренінгових технологій, які націлені на вироблення практичних професійних умінь і навичок.

Ми не ставили за мету детальний аналіз вправ, які складають тренінг, бо це виходить за межі обсягу статті. Тому подальше дослідження буде спрямоване на розроблення вправ та впровадження їх у навчальний процес.

### **Література**

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. – М.: Прамеб, 1992. – 384 с.
2. Игры – обучение, тренинг, досуг /Под.ред. В.В.Петрушинского.-М.:Новая школа, 1994. –368 с.
3. Киппер Д.Клинические ролевые игры и психодрама.-М.:Класс,1993.-222 с.
4. Кларин М.В. Технология обучения. – Рига, 1999. – 328 с.
5. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. – М.:Совершенство, 1998. – 208 с.
6. Ньюстром Д.У., Скэннел Э.Е. Деловые игры и современный бизнес. – М.: Бином, 1997. – 140 с.
7. Пидкасистый П.И., Хайдаров Ж.С. Технология игры.- М.: МПУ, 1996. – 268 с.
8. Технологія підготовки і проведення тренінгів/А.Ф.Павленко, С.В.Степаненко, Г.О.Швиданенко та ін.[Навч.метод.посіб.] – К.: КНЕУ, 2001. – 117 с.