



## ТРЕНІНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ І ПРАКТИЧНИХ НАВИЧОК СТУДЕНТІВ ВНЗ

**А** Розглянуті та проаналізовані сучасні підходи до організації навчального процесу. Подана детальна характеристика тренінгу як ефективного способу досягнення професійного та особистісного росту. Здійснений порівняльний аналіз тренінгових і традиційних форм навчання. Запропонована історіографічна оцінка тренінгу як педагогічної технології.

**Ключові слова:** тренінг, тренінгові форми навчання, технології навчання.

**Актуальність проблеми.** Сучасне інформаційне суспільство постійно потребує нових кваліфікованих кадрів, фахівців, що здатні швидко адаптуватися нестандартних умовах, приймати ефективні рішення та постійно вдосконалювати свої навички, вміння та компетенції. Очікуваним є перегляд підходів до організації навчального процесу у вищій школі, які мають забезпечити підготовку кваліфікованих і компетентних спеціалістів.

Особистісний і професійний розвиток молодого спеціаліста сьогодні безпосередньо залежить від швидкості отримання, аналізу та застосування на практиці нових професійних знань, умінь, навичок. Студент буде засвоювати навчальний матеріал значно швидше, якщо в навчальному процесі інтенсивно використовувати інтерактивні методи навчання. Вони дають унікальну можливість одночасно обговорювати незрозумілі моменти, дискутувати, закріплювати отримані знання, формувати професійні навички та компетенції. Подібні підходи значно спрощують процес навчання і роблять його цікавішим. Це дає потужний імпульс для постійного педагогічного пошуку нових методів і технологій навчання, пристосованіших до вивчення складної багатовимірної професійної діяльності. Однією з таких перспективних технологій є тренінг [6].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед дослідників теоретичних аспектів тренінгу як прогресивної, так і перспективної форми навчання, варто акцентувати увагу на наукових працях М. Васильєва, Н. Хряцева, В. Нікадорова, Ю. Ємельянова, Ю. Жукова, І. Вачкова, Т. Зайцевої, Л. Петровської, А. Ковальова та ін. Науковими аспектами використання тренінгових форм у процесі здобуття професійної освіти в якості ключового методу, дослідженням тренінгу як форми педагогічної взаємодії або технології навчального процесу займалися І. Мельничук, Л. Мороз, І. Панасюк, А. Ковальчук, О. Зотова, В. Федорчук, Н. Терентева та ін. Багато наукових досліджень направлені на пошук ефективних моделей, альтернативних форм, методів навчання. Серед

них варто звернути увагу на науковий і практичний внесок всесвітньовідомих учених: Д. Карнегі, К. Левіна, К. Роджерса, М. Форверга. Розроблена ними методична та методологічна база дозволяє розглядати тренінг як найефективніший метод засвоєння професійних умінь і навичок для вікових, професійних, інтегрованих навчальних груп [2]. Однак тренінг як складова навчального процесу у вищій школі досліджений недостатньо.

**Метою статті** є аналіз тренінгу як ефективного педагогічного засобу розвитку професійних компетенцій і практичних навичок у студентів вищих навчальних закладів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Виникнення тренінгів як форми засвоєння нових знань бере свій початок сотні років тому в Стародавньому Світі. Елементи сучасних тренінгів можна зустріти в давніх описах підготовки військових, релігійних діячів, а також діячів мистецтва. Наприклад, відомими є вправи Леонардо да Вінчі для живописців. «Духовні вправи», сформульовані в 1522 році засновником Ордену єзуїтів Ігнатієм Лойолою, відігравали ключову роль у формуванні мислення і цілей життя кожного члена ордену. На початку XX ст. К. С. Станіславським та його послідовниками були розроблені численні вправи для тренінгу акторської майстерності акторів початківців. У 1922 р. американський психофізіолог Р. Д. Джейкобсон запропонував систему прогресуючої релаксації для зняття нервово-психологічного напруження, а в 1932 р. Й. Г. Шульц розробив класичний варіант аутогенного тренування, що ґрунтується на ефекті зняття внутрішнього напруження внутрішнім розслабленням. У 1932 р. на ленінградському заводі друкарських машин М. М. Бірштейн уперше провела розроблені нею авторські ділові ігри, які носили назву «організаційно-виробничі випробування».

Активне впровадження тренінгових технологій в XX ст. пов'язують із іменем К. Левіна. У 1944 р. він заснував при Массачусетському технологічному інституті Центр вивчення групової динаміки. На початку 1947 р. за підтримки

уряду США – Національні тренінгові лабораторії. К. Левін був твердо переконаний, що «зазвичай легше змінити індивідуумів, які зібрані в групу, ніж змінювати кожного з них по одинці» [7].

У сучасній педагогічній науці не існує загальноприйнятого тлумачення поняття «тренінг». Це призводить до вільного тлумачення та позначення цим терміном різних прийомів, форм, способів і засобів, що використовуються в навчальному та виховному процесах. Термін «тренінг» (від англ. train, training) має декілька значень: навчання, виховання, тренування, дресирування. Подібна багатозначність притаманна і його науковим визначенням.

Тренінг – одна з найефективніших засобів активного отримання професійного й особистісного досвіду. Пасивних засобів отримання знань у сучасній освітньому процесі вже явно недостатньо для підготовки кваліфікованих кадрів. Найважливіші професійні істини не будуть засвоєні споживачем освітніх послуг і не змінять його особистісних поглядів і переконань, якщо будуть отримані без певних зусиль. Для того, щоб відбулись подібні зміни, студент повинен: бути інтегрований у певну ситуацію; аналізувати умови; зробити необхідні висновки, засвоїти нові знання та навички. Така методика навчальної діяльності є дієвою, оскільки забезпечує можливість повного занурення в процес навчання. Наукові і навчальні проблеми повинні стимулювати до активних дій, змушувати реагувати на змодельовану ситуацію, чи ту, що склалась. Тільки такі умови дають можливість зміни педагогічних і методичних стереотипів, що склалася в сучасній вищій школі.

І. Вачков [1] виділяє декілька стилів тренінгу:

Тренінг як своєрідний метод дресури. За допомогою жорстких маніпулятивних прийомів (негативне і позитивне підкріплення) вибудовується необхідна поведінка учасників. Така форма проведення тренінгів дає швидкі результати, які швидко зникають. В учасників тренінгу з'являється надконтроль над власною поведінкою, що призводить до скутості та розвитку стресу.

Тренінг як тренування. Забезпечує формування і відпрацювання вмій і навичок ефективної поведінки. Така форма роботи дозволяє отримати учасникам відповіді на те, як діяти в стандартно повторюваних ситуаціях, відпрацювати до автоматизму необхідні моделі поведінки. Недоліком даного стилю є обмеженість у пропонованих моделях поведінки. Учасники виявляються зовсім невідпрацьованими до нестандартних ситуацій.

Тренінг як форма активного навчання, головною метою якого є передача психологічних знань, розвиток деяких умій і навичок. Ця форма найрезультативніша, але повністю залежить від викладача-тренера, чиї знання повинні бути адаптовані до специфіки навчальної програми

учасників тренінгу та допомагати їм у практичній діяльності.

Тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників у самостійного пошуку ними шляхів вирішення власних завдань. Завдання викладача-тренера – дати необхідні знання для успішнішого пошуку, а також розкрити ті ресурси учасників тренінгу, які вони ще не використовують у своїй роботі.

Навчальний тренінг як активна навчальна діяльність студентів під час здійснення якої майбутні фахівці виконують тренінгові вправи адаптовані до майбутньої професійної діяльності під керівництвом викладача-тренера на основі спеціально підготовлених інструктивно-методичних матеріалів відповідних сучасним вимогам до професійної діяльності. Навчальний тренінг за Г. Ковальчук розуміється як запланований процес модифікації знань, поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду, з тим, щоб досягти ефективного виконання в певному виді діяльності [4, с. 13].

Х. Е. Майхнер дійшов висновку, що пасивне сприйняття інформації студенти зберігають у пам'яті: 10 % того, що читають; 20 % того, що сприймають на слух; 30 % того, що бачать; 50 % того, що чують і бачать. Активне сприйняття дозволяє втримати в пам'яті біля 80 % інформації.

Фахівці з тренінгів виділяють п'ять базових методів навчання, що використовуються в тренінгових групах: групові дискусії, ігрові методи, моделювання ситуації, техніки розвитку професійних якостей і компетенцій, інтерактивні техніки. Тренінгове навчання вибудовується за схемою: теорія – досвід – аналіз – висновки – застосування. В результаті студент отримує навички, які відразу може використовувати на практиці [5].

Тренінг, як педагогічний інструмент має чітку структуру та програму. Вона є обов'язковою, оскільки забезпечує дотримання основних завдань, що мають бути реалізовані. Тільки за таких обставин може бути досягнута поставлена мета тренінгу. Під час проведення тренінгу, як правило, виникає побічні теми для обговорення. Відволікання на них призводить до реалізації другорядних цілей і заважатиме реалізації основної мети і завдань. Програма тренінгу дозволяє дотримуватися теми та досягти поставлених цілей. Тренінг має складатися з таких основних частин: вступна (вправи на знайомство, правила, очікування учасників, настройка на тему тренінгу); основна (інтерактивні техніки, вправи на оцінку групових процесів, стан розвитку групи); заключна (отримання зворотного зв'язку щодо результатів тренінгу й можливості застосування отриманих навичок у реальному житті).

Логічними та універсальними етапами проведення тренінгу є: вправи на знайомство та ство-

рення робочої атмосфери; вступ до теми, актуалізація знань та налаштування на обговорення головних питань тренінгу; обговорення основних питань і проблематики тренінгу; відпрацювання необхідних умінь і навичок; практичні вправи на застосування знань і навичок; висновки, закріплення нових моделей поведінки, обговорення можливості їх застосування; завершення тренінгу; оцінка тренінгу.

До особливостей тренінгу можна віднести: врахування потреб студента, особистих відмінностей учасника, особливостей конкретних спеціальностей і спеціалізацій освітніх програм, новітніх тенденцій викладання. До цілей тренінгів можна віднести: набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок і вмінь; формування навичок командної роботи та злагодженості дій; толерантності, поваги до прав і свобод інших людей; формування навичок логічного мислення, аналізу, вибору, комунікацій; опанування нових технологій у професійній сфері; зменшення проявів моделей соціально неприйнятної поведінки, стилю неефективного спілкування; зміна стереотипів, поглядів на проблему, усвідомлення переваг тощо; пошук ефективних шляхів розв'язання змодельованих проблем завдяки об'єднанню в тренінгові мікрогрупи; розвиток асертивної поведінки.

**Висновки.** Тренінг і традиційні форми навчання мають суттєві відмінності. Традиційне навчання здебільшого орієнтоване на правильну відповідь і по своїй суті є формою передавання інформації та засвоєнню знань. У свою чергу тренінг, як форма навчання орієнтований на питання та пошук. На відміну від традиційних, тренінгові форми навчання повністю охоплюють весь потенціал учасника навчального процесу: рівень і обсяг компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність приймати рішення, взаємодії тощо.

Традиційна форма передавання знань сама по собі не є чимось негативним, але й у середови-

щі швидких динамічних змін і неперервного застаріння знань, традиційна форма навчання має звужені рамки застосування. Класичні методи і педагогічні підходи до підготовки спеціалістів, які використовують упродовж десятиліть використовують вищі навчальні заклади, в своїй більшості не відповідають вимогам полівекторного суспільства. Вони формують у майбутньому фахівцеві пасивну споживацьку, безініціативну і аморфну позицію, відсторонюють від процесу навчання, підтримують укорінення некритичності та інертності мислення, є відстороненими від використання в ході навчального процесу реального соціально-професійного аспекту комунікацій.

У професійній підготовці майбутніх спеціалістів тренінг належить до групи інноваційних особистісно зорієнтованих технологій навчання. Нині сформована достатня теоретична і практична база проведення тренінгів: розроблено ключові принципи конструювання, організації, методик і технік проведення, форм участі тощо. Це дозволяє впроваджувати тренінгові форми навчання в сучасну динамічну систему освіти.

Оновлення класичної системи освіти є можливим лише за умови постійного вдосконалення методик навчання, педагогічних інструментів і навчальних технологій. Головною метою якісних освітніх змін має залишатися формування самостійної, комунікабельної, ініціативної та відповідальної особистості, студента, професіонала.

#### Список використаних джерел

1. Вачков, И. В. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе : учеб. пособ. / И. В. Вачков, С. Д. Дерябо. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.
2. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. / И. В. Вачков. – Москва : Эксмо, 2001. – 175 с.
3. Кроль Л.М. Тренинг тренингов: как закалялась сталь. / Л.М. Кроль, Е.Л. Михайлова. – Москва : ИФ Класс, 2004. – 192 с.
4. Тренингові технології навчання з економічних дисциплін : [навч. посіб.] / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін. – Київ : КНЕУ, 2006. – 320 с.
5. Щербань, П. М. Навчально-педагогічні ігри у вищих навчальних закладах: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. зал.] / П. М. Щербань. – Київ : Вища шк., 2004. – 207 с.
6. Формы и методы проведения тренингов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.n-education.ru/community/articles/corp/6.html>.
7. Тренинг как метод обучения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://mtng.ucoz.com/index/trening\\_kak\\_metod\\_obuchenija/0-11](http://mtng.ucoz.com/index/trening_kak_metod_obuchenija/0-11).

*Дата надходження до редакції авторського оригіналу : 14.01.2017*

**Карманенко В. В.** Тренинг как эффективный инструмент развития профессиональных компетенций и практических навыков студентов вузов.

**А** Рассмотрены и проанализированы современные подходы к организации учебного процесса. Представлена детальная характеристика тренинга как эффективного способа получения профессионального и личного опыта. Сделан сравнительный анализ тренинговых и традиционных форм обучения. Дана историографическая оценка тренинга как педагогической технологии.

**Ключевые слова:** тренинг, тренинговые формы обучения, технологии обучения.

**Karmanenko V. V.** Training as an effective tool of professional competencies and practical skills of students in higher educational institutions.

**С** The article describes and analyzes modern approaches to organizing the educational process, presents the detailed description of the training as an effective way of receiving the professional and personal experience. A comparative analysis of training and traditional forms of learning is given. A historiographical assessment of training as a pedagogical technology is justified.

**Key words:** training, training forms of training, training technologies.