

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-078-0-27>

ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАНЯТТЯ З ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ

Вейландє Л. В.-В.

доцент кафедри педагогіки

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

м. Одеса, Україна

Тренінг – такий метод навчання, який дозволяє досягнути, через безпосереднє «проживання» та досвід взаємодії, таких ефектів, які неможливі у традиційній формі навчання. Метод тренінгу, через свою індивідуалізованість, можливість «підгонки» під потреби кожного учасника, пластичність реагування на зміни, що відбуваються в процесі навчання (взаємодії) у учасників робить його найбільш ефективним методом професійного студентоцентрованого навчання.

Метою нашого дослідження було визначити основні принципи організації заняття з використанням методу тренінгу у професійній підготовці майбутніх педагогів. Згідно з метою нашого дослідження, ми розглядаємо поняття «тренінг» як особливий метод організації активності учасників, отримання знань з метою оволодіння складним видом діяльності, закріплення одержаних навичок, розвитку професійної компетентності, оволодіння професійною поведінкою. У свою чергу, тренінгове заняття, ми визначаємо як заняття, яке проводиться у межах навчальної дисципліни для всієї студентської групи як обов'язкове для практичної відробки комплексу навичок одержаних у теоретичному курсі. Відповідно до методологічних принципів тренінгу таке заняття повинне відповідати усім специфічним рисам тренінгу. На відміну від теоретичних схем, пропонованих в лекційних курсах, в процесі тренінгу у його учасників формуються найбільш продуктивні прийоми і способи взаємодії, засновані на індивідуальній особливості людини і його комунікативної компетентності. Висока освітня результативність тренінгу визначається також тим, що він, будучи побудований на моделюванні реальних професійних ситуацій, вимагає від учасників активної включеності в процес спілкування і мобілізації інтелектуального, аналітичного потенціалу [2].

Ефект тренінгу обумовлений створенням особливої **навчально-експериментальної обстановки**, що забезпечує розуміння механізмів основних професійних дій, залежність обраної моделі професійної поведінки та отриманих результатів. Навчально-експериментальна обстановка такого заняття дозволяє майбутнім педагогам побачити, спробувати, отримати результат й проаналізувати, все це може відбуватися спочатку під керівництвом ведічого, за участю групи та на останніх етапах самостійно. Зазвичай на тренінгу використовується трирівнева модель навчання: **придбання** → **демонстрація** → **застосування**. В рамках кожного елемента зазначеної моделі тренінг комбінується з іншими методами. Так, для **придбання знань** в тренінгу використовується міні-лекція, повідомлення; для **демонстрації** – рольові ігри, кейси, живі ілюстрації; для **застосування** – рольові та імітаційні ігри, моделювання [3].

Методичною особливістю навчального тренінгу є груповий характер, який потребує інтенсивної взаємодії між усіма учасниками. Така особливість відповідає вимогам професії викладач, як професії групи людина-людина. Тренінг дозволяє майбутнім фахівцям відчувати особливості міжособистісної взаємодії, механізми її здійснення; побачити групову динаміку, яка іноді ілюструє етапи формування виховного колективу (учнів, студентів). Також особливістю навчального заняття з використанням тренінгу є можливість використання його не тільки як методу навчання (для вузькозмістовної спрямованості), а й як комбінацію активних методів. В залежності від мети використання тренінгу, С.О. Сисоєва пропонує розглядати навчальний тренінг і як педагогічну технологію, яка дозволяє відпрацьовувати вміння і навички виконання простих та складних видів професійної діяльності, наочно демонструє наслідки прийнятих рішень, реалізує можливість перевірки альтернативних зв'язків, дає змогу одночасно використовувати різну кількість методів ігрової діяльності, збільшуючи ефективність проведення практичних занять [4]. Тобто формування окремих видів професійних навичок можливе під час використання тренінгу як методу активного навчання. Якщо мова йде про спеціально організовану структуру занять, метою яких є формування комплексу професійна поведінка-професійні навички-особистісний розвиток майбутнього фахівця можна говорити про використання тренінгової технології.

Специфічними рисами заняття з використанням методу тренінгу (тренінгового заняття) можна назвати: дотримання принципів групової роботи; певна просторова організація; обов'язкові етапи тренінгового

заняття; використання специфічних методів роботи. Такі принципи запозичені з методики організації соціально-психологічних тренінгів, однак у практиці педагогічної роботи мають свою особливі риси. Так, під час формулювання принципів групової роботи ведучий викладач повинен розуміти, що група має постійний склад, сформований до початку роботи у тренінговому режимі, має сталі сформовані взаємостосунки між учасниками. Все це може утруднювати (у разі формування несприятливого психологічного клімату у студентському колективі, наявності мікрогруп у структурі колективу) введення принципів активної взаємодії у тренінгу. Також ведучий під час організації групи для тренінгового заняття стикається й з особливостями формування, підбору учасників у тренінгові групи: немає можливості відбору; деякі учасники присутні на занятті як члени групи, однак не приймають активної участі та не усвідомлюють мети, завдання тренінгового заняття – все це блокує групову динаміку.

В.В. Балахтар, Ю.М.Смельянов, С.І.Макшанов, О.В.Сидоренко виділяються наступні етапи [2, 3]: вступна частина, основна та заключна. Такий розподіл етапів заняття відповідає структурі будь-якого навчального заняття в аудиторії. Однак, тренінговий метод вносить у звичні етапи свої особливості.

Вступна частина тренінгу передбачає розв'язання таких завдань: оцінка рівня засвоєння матеріалу попереднього заняття (отримання зворотного зв'язку, опитування з прихованим оцінюванням); актуалізація теми поточного тренінгу (попередній контроль рівня знайомства з новою проблемою, виявлення рівня усвідомленості значущості нової теми для професійного росту у подальшому). Для навчального заняття у основній частині повинні бути два блоки – теоретичний та практичний. Теоретичний блок – повідомлення нового матеріалу, практичний блок – дозвіл на знайомство, формування нової моделі поведінки, відпрацювання та закріплення. **Заключна частина тренінгу** охоплює: підбиття підсумків; отримання зворотного зв'язку за тематикою поточного тренінгу; релаксацію і процедури завершення тренінгу.

Ефективність навчального заняття з використанням тренінгу залежить від вдалого комбінування ведучим викладачем методів навчання та тренінгу. Із всього різноманіття методичних прийомів, які використовуються на тренінгах, більшість авторів виділяють два базових: дискусія і гра. Дискусія у професійній підготовці дозволяє учасникам почути інформацію, оцінити, визначити власне відношення до неї, змінити або залишити незмінним, відстояти свою точку зору. Форму-

вання оцінки до інформації (проблеми дискусії, навчальної проблеми) дозволяє у подальшому на занятті викладачу спиратися вже на усвідомлені, значущі для кожного студента висновки, які емоційно включені у та мають особистісний сенс. Ігра дозволяють у тренінгу просуватися у формуванні нової моделі поведінки, професійного навичка від простої (повторення, імітація) дії до формування складного утворення (зміна ролей та відповідна зміна моделі поведінки, вибір з наявних моделей, які відроблені на занятті такої, яка найбільш ефективна у кожному конкретному випадку). Також починаючи з першої стадії групової роботи, ігри корисні як спосіб подолання закріпаченості, напруження, розігрівання учасників тренінгу. Часто ігри стають інструментом діагностики й самодіагностики, оскільки в невимушеній формі дозволяють м'яко, легко виявити труднощі спілкування та інші особистісні бар'єри.

Крім базових методів, дослідники визначають методи навчання, які вдало зарекомендувати себе поряд з методом тренінгу на навчальному занятті – це міні-лекція, демонстрація, індивідуальні завдання, ситуаційні завдання, імітаційна діяльність, тестування, презентація, метод кейсів, розповідь, пояснення. Також О.В.Сисоева відмічає що ефективність тренінгових методів підвищується при одночасному застосовуванні кількох методів: розповідь-демонстрація-пояснення; міні-лекція (бесіда, розповідь, пояснення, дискусія) – імітаційна діяльність (ситуаційні завдання, ділові ігри) – демонстрація (презентація) + тестування; «мозкова атака» + пояснення (проблемно-орієнтовна дискусія) + індивідуальні завдання (робота в малих групах) [4]. Серед інших методів, які використовуються для проведення соціально-психологічних тренінгів та можуть бути використані у навчальному тренінговому занятті можна назвати вправи, психогімнастику.

Проведення тренінгового заняття у вищій професійній освіті передбачає виконання таких завдань: мотивувати студентів до проведення навчального тренінгу; сформувані певний рівень фахових знань студентів; відпрацювати на необхідному рівні потрібні практичні уміння і навички; спонукати студентів до подальшого інтересу та професійного розвитку. Тренінг дає бажаний результат, коли потрібно не тільки отримання нової інформації, але і застосування отриманих знань на практиці, оскільки справжнє навчання не відбувається до тих пір, поки той, якого навчають не витримає знання з обстановки тренінгу в реальний світ і не здійснить стійку зміну своєї поведінки.

Література:

1. Вачков И.В. Окна в мир тренинга. Санкт-Петербург: Речь, 2004. 272 с.
2. Морева Н.А. Современная технология учебного занятия. Москва: Просвещение, 2017. 158 с.
3. Сидоренко Е.В. Технология создания тренинга. От замысла к результату. СПб.: Издательство «Речь», 2007. 241 с.
4. Сисоева С.О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально-методичний посібник. К.: ВД «ЕКМО», 2011. 324 с.