

ТРЕНІНГ ЯК ІННОВАЦІЙНА МЕТОДИКА НАВЧАННЯ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Післядипломна педагогічна освіта перебуває в стані організаційного та змістовного реформування. Сьогодні умови суспільного розвитку вимагають активного впровадження інноваційних технологій навчання, переосмислення усталених стереотипів щодо прийомів та методів у галузі освіти.

У сучасному вимогливому та швидкозмінному соціально-економічному середовищі вчитель має постійно підвищувати рівень знань, його педагогічний успіх залежить від результативності запровадження інноваційних технологій навчання, що ґрунтуються на нових методологічних засадах, сучасних дидактичних принципах та психолого-педагогічних теоріях, які розвивають діяльнісний підхід до навчання.

Оволодіння новими технологіями навчання й виховання вимагає внутрішньої готовності вчителя до розуміння необхідності освіти протягом всього життя, серйозної діяльності щодо запровадження нових методів навчання та викладання, адаптації до нових умов розвитку суспільства.

У статті розглядається тренінг як одна з інноваційних методик навчання та ефективний механізм роботи в галузі післядипломної педагогічної освіти, особливості впровадження тренінгу через використання інтерактивних методів навчання.

Ключові слова: тренінг, інноваційні методики навчання, тренінгові технології, інтерактивні методи.

Післядипломна педагогічна освіта перебуває у стані організаційного та змістовного реформування. Сьогодні умови суспільного розвитку вимагають активного впровадження інноваційних технологій навчання, переосмислення усталених стереотипів щодо прийомів та методів у галузі освіти.

У сучасному вимогливому та швидкозмінному соціально-економічному середовищі вчитель має постійно підвищувати рівень знань, його педагогічний успіх залежить від результативності запровадження інноваційних технологій навчання, що ґрунтуються на нових методологічних засадах, сучасних дидактичних принципах та психолого-педагогічних теоріях, які розвивають діяльнісний підхід до навчання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано вирішення цієї проблеми та на які опирається автор.

Дослідники проблем педагогічної інноватики (О. Арламов, М. Бургін, В. Журавльов, В. Загвазінський, А. Ніколс та ін.) намагаються співвіднести поняття нового в педагогіці з такими характеристиками, як корисне, прогресивне, позитивне, сучасне, передове [6].

Тренінг як інноваційна форма навчання сформувався на початку ХХ ст. Зокрема в 1912 році в США автор популярних книг із психології Дейл Карнегі організував свій тренінговий центр "Dale Carnegie Training", у якому стали проводити тренінги з розвитку впевненості в собі, формування навичок спілкування, ділової взаємодії з людьми, публічного виступу. Видатний психолог Курт Левін установив, що спілкування, організоване в ході спільного виконання спеціально підібраних вправ, стає найбільш ефективним під час аналізу учасниками власних переживань у групі.

У 1950-ті – 1970-ті рр. тренінг розвивається як форма розвитку соціально-психологічних умінь, здібності особистості взаємодіяти з оточуючими людьми. У наш час тренінг має широке застосування, вийшовши за рамки практичної психології та підготовки фахівців. Його використовують педагоги і психологи в роботі з дітьми та підлітками, він знаходить застосування в загальній і професійній освіті, у вихованні та розвитку особистості, у корекційно-педагогічній роботі.

Р. Баклі та Дж. Кейпл визначають тренінг як сплановані та систематичні зусилля щодо модифікації чи розвитку знань, умінь, установок людини засобами навчання, завдяки яким можна досягнути ефективного виконання одного чи декількох видів діяльності [3].

На думку автора теорії поетапного формування розумових дій П. Гальперіна та його послідовників, мета навчання – надати людині вміння діяти, тобто формувати практичні вміння, а знання повинні бути засобом навчання діяти [7].

Мета статті – розглянути одну з інноваційних методик навчання – тренінг як ефективний механізм роботи в галузі підсядипломної педагогічної освіти, виявити особливості впровадження тренінгу через використання інтерактивних методів навчання.

Однією з інноваційних педагогічних технологій у нашій країні є тренінг.

Тренінг – це форма соціально-педагогічної діяльності, спрямована на набуття життєвої компетентності шляхом збагачення як знаннями, так і життєво-практичним та емоційно-особистісним досвідом завдяки використанню інтерактивних засобів навчання [5].

Тренінг і традиційні форми навчання мають суттєві відмінності. Традиційне навчання більш орієнтоване на правильну відповідь і за своєю суттю є формою передачі інформації та засвоєння знань. Натомість тренінг, насамперед, орієнтований на запитання та пошук. На відміну від традиційних тренінгові форми навчання повністю охоплюють весь потенціал людини: рівень та обсяг її компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо [2].

Як зазначає відомий американський психолог Уільям Глассер: ми запам'ятовуємо 10 % із того, що читаємо, 20 % – із того, що чуємо, 30 % – із того, що бачимо, 50 % – із того, що бачимо та чуємо, 70 % – із того, що обговорюємо з іншими, 80 % – із того, що ми відчуваємо особисто, 95 % – із того, чого ми навчаємо інших [8].

Тож так само, як і будь-яке навчальне заняття, тренінг має певну мету: інформування та набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок та умінь; опанування нових технологій у професійній сфері; зміна погляду на проблему; зміна погляду на процес навчання, аби зрозуміти, що він може давати наснагу та задоволення; підвищення здатності учасників до позитивного ставлення до себе та життя; пошук ефективних шляхів розв'язання поставлених проблем завдяки об'єднанню в тренінговій роботі різних спеціалістів, представників різних відомств, які впливають на розв'язання цих проблем; активізація громадськості щодо розв'язання актуальних проблем; здобуття альтернативної громадянської освіти [2].

У тренінгу широко використовуються методи, спрямовані на стимуляцію взаємодії учасників. Усі вони об'єднуються під назвою "інтерактивні техніки" і забезпечують взаємодію та власну активність учасників під час динамічного навчального процесу.

Заняття у складі групи передбачає, що всі учасники сидять разом, а їхня увага зосереджена на лідері групи. Такий вид роботи, як правило, застосовується: під час початкового привітання та вступної частини щоденних занять; коли треба вислухати одного або декількох промовців, зокрема під час читання лекції або проведення колективної презентації перед аудиторією; під час обміну результатами роботи, виконаної у складі малих груп; наприкінці тренінгу для підбиття підсумків і завершення заняття. Переваги групової роботи полягають у тому, що з інформацією та досвідом можуть ознайомитися всі члени групи. Крім того, існує можливість легко давати інструкції одразу всім учасникам. Важливо також, що окремі учасники неспроможні відразу брати активну участь у навчанні, відчувають обмеження можливостей засвоєння матеріалу, їм легше адаптуватися до умов тренінгу у великій групі.

На відміну від занять у складі всієї групи, коли люди є переважно пасивними одержувачами інформації, заняття в малих групах передбачає активність учасників, їхню жваву взаємодію одного з одним, вироблення ними власних ідей та виявлення творчості в інших формах. Існує чимало способів організації малих груп, кількість людей у яких, зазвичай, коливається від двох до восьми. Якщо кількість членів перевищує вісім, їм стає важко всім одночасно брати участь у роботі і, відповідно, легше виключитися з неї – при цьому група, як правило, розпадається на підгрупи. Спосіб формування груп залежатиме від виду роботи, якою вони мають займатися [10].

Міні-лекції. Міні-лекції відрізняються від повноформатних лекцій значно меншою тривалістю. Зазвичай міні-лекції не перебільшують 10-15 хвилин і використовуються для того, щоб стисло донести нову інформацію до багатьох людей одночасно; розповісти, як виконувати певні дії, що їх згодом опануватимуть самі учасники в ході практичних вправ; підсумувати результати роботи малих груп для всієї аудиторії. Міні-лекції часто застосовуються як частини цілісної теми, яку не бажано викладати повноформатною лекцією, аби не втомлювати аудиторію. Тоді інформація надається по черзі кількома окремими сегментами (міні-лекціями), між якими застосовуються інші форми й методи навчання: періоди запитань – відповідей, вправи на перевірку засвоєння матеріалу, рухавки, робота в складі малих груп тощо [2].

Презентації. На відміну від лекцій, які дають знання з багатьох аспектів певної теми, їх взаємозв'язку з метою створення цілісного, теоретично обґрунтованого погляду на певне явище, презентації спрямовані на надання нових результатів, нової інформації з конкретного, досить вузького, практичного аспекту теми, яка є предметом навчання.

Важливим моментом у підготовці та проведенні презентації є наочні матеріали, які допомагають як виступаючому, так і публіці запам'ятати основні пункти виступу. Більшість презентацій містять у собі використання наочних матеріалів. Вони подобаються як і професійним ораторам оскільки допомагають переконати публіку у своїй точці зору й допомогти їй запам'ятати основні моменти, так і новачкам, оскільки відволікають увагу слухачів від фігури оратора.

Існують два основних типи наочних матеріалів. Текстові допомагають слухачеві стежити за ходом розгортання аргументів. Використовують зорову пам'ять аудиторії, допомагаючи при цьому в запам'ятовуванні. Графічні ілюструють головні пункти виступу, створюють образи, впливають морально й створюють більше глибоке й ґрунтовне враження від презентації. Допомагають у запам'ятовуванні. Як текстові, так і графічні наочні матеріали повинні бути досить прості, тому що глядачі не можуть одночасно й слухати оратора й аналізувати й сприймати складні наочні матеріали [11].

Метод "мозкового штурму" являє собою методику спільної одноразової роботи групи експертів, спрямованої на творчий пошук, як правило, нетрадиційних, креативних підходів до вирішення проблем. Вперше "мозковий штурм" (storm brain) був застосований у корпорації "Bell" на початку 50-х рр. ХХ століття. Методика проведення "мозкового штурму" має дві основні модифікації. Одна полягає в тому, що формуються дві групи спеціалістів: перша – з осіб з творчим складом розуму, друга – з критичним. Перша група генерує ідеї й оцінки, друга – аналізує і критикує запропоновані ідеї. Осіб, які беруть участь в обговоренні, не критикують, керівник – безсторонній, він скеровує дискусію. Ідея, що встоїть проти критики і з якою погоджується більшість, приймається як підсумкова експертна оцінка. Інший підхід відрізняється тим, що заздалегідь групу критиків не виділяють. Відбувається вільне обговорення проблеми і приймається узгоджена версія оцінки [1].

Рольова гра. Це ефективна навчальна методика, яка має бути добре продумана й організована, щоб забезпечити позитивний вплив. За допомогою рольової гри можна: набути досвіду використання певних навичок в ігровій ситуації; проаналізувати альтернативні способи дій, ідеї, запропоновані для виконання завдання гри, зміни ситуації на краще; відпрацювати на практиці певні види поведінки в безпечному середовищі перед тим, як розпочати їх застосування в реальному житті; набути впевненості у своїх силах під час практичних дій або репетиції певної події; закріпити засвоєний матеріал шляхом забезпечення зворотного зв'язку; додати до навчального процесу елемент розваги.

Рольові ігри, як і багато інших ігор та тренінгових вправ, належать до інтерактивних методів навчання. Інтерактивне навчання передбачає використання різних видів активності учасників тренінгу:

- фізичної (рухова активність);
- соціальної (активність у соціальному оточенні-комунікація, взаємодія, взаємосприйняття);
- змістовної стосовно тематики тренінгу.

Відповідно до того, яка активність домінує у грі, таке завдання й вирішуватиме у тренінгу гра, вправи.

Переваги рольової гри: можливість застосування нових знань у ситуації, яка вільно розвивається; цікава як для спостерігачів, так і для виконавців; можна висловити власну думку; сприяє співробітництву, взаємодії у групі; розвиває ініціативу. Недоліки рольової гри: не всі учасники можуть взяти участь у грі; виконавці можуть грати фальшиво (невміло, неефективно); глядачі можуть перешкоджати проведенню гри [9].

Отже, тренінг – це одночасно практичний та ефективний метод опанування новими знаннями; конструктивне спілкування; спосіб формування бажаних, більш ефективних умінь і навичок а також більш успішних моделей поведінки; форма розширення власного набутого досвіду.

Тренінг, на думку фахівців, подібний до самого життя в мініатюрі. Часто вживається вислів: "тренінг – це гра в життя, під час якої вирішуються реальні життєві проблеми".

Оволодіння новими технологіями навчання й виховання вимагає внутрішньої готовності вчителя до розуміння необхідності освіти протягом всього життя, серйозної діяльності щодо запровадження нових методів навчання та викладання, адаптації до нових умов розвитку суспільства.

Використані джерела

1. "Мозковий штурм" та його різновиди [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/1056041260666/marketing/mozkoviy_shturm.
2. Бевз Г. М. Основні положення щодо проведення тренінгів / Г.М. Бевз, О.П. Главник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/school/method/technol/598/>.
3. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / Безпалько О. В. // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2004. – № 1. – С. 22–28.
4. Біляковська О. Інтерактивні технології навчання як ефективний засіб підвищення якості педагогічної підготовки студентів у класичному університеті / О. Біляковська // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2011. – № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://C:/Users/pc1/Downloads/ppsv_2011_4\(2\)_10.pdf](http://C:/Users/pc1/Downloads/ppsv_2011_4(2)_10.pdf).
5. Бопко І. З. Роль інноваційних технологій у формуванні педагогічної техніки майбутніх учителів іноземних мов / І.З. Бопко // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2015. – Випуск 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://C:/Users/pc1/Downloads/Vnadsps_2015_2_7.pdf.

6. Брусенцева О. А. Впровадження інноваційних педагогічних технологій як складова розвитку вищої освіти в сучасних умовах / О.А. Брусенцева // Теорія та методика управління освітою. – 2010. – № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tme.umo.edu.ua/docs/4/10bruemt.pdf>.
7. Гальперін П. Л. Теорія поетапного формування розумових дій / П.Л.Гальперін [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/1806020337162/psihologiya/teoriya_poetapnogo_formuvannya_rozumovih_diy_galperin_1902-1988.
8. Глассер У. Терапія реальністю / У.Глассер [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.psymodelling.ru/uilyam-glasser-terapiya-realnostyu>.
9. Дзеньдзюра Н. Педагогічний досвід: рольова гра як метод активного навчання майбутніх економістів / Н. Дзеньдзюра [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://social-science.com.ua/article/1248>.
10. Інтерактивне навчання в групах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://shkola.ostriv.in.ua/publication/code-12a81b67900c2>.
11. Методика та порядок проведення презентацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=455159>.

Onischenko O.

TRAINING IN EDUCATIONAL INNOVATION TECHNOLOGY IN THE DEVELOPMENT OF POSTGRADUATE EDUCATION

Postgraduate Education in a state of organizational and substantive reform. Today's conditions of social development require active implementation of innovative learning technologies, rethinking stereotypes about the techniques and methods in the field of education.

In today's demanding and rapidly changing socio-economic environment the teacher must constantly raise the level of knowledge, their success depends on the effectiveness of the implementation of innovative learning technologies based on new methodological basis of modern didactic principles, psychological and pedagogical theories that develop activity approach to learning.

Mastering new technologies requires training and education of domestic preparedness of teachers to understand the need for education throughout life, serious activity to introduce new methods of teaching and learning, adaptation to growing new conditions of society.

The article deals with training as one of the innovative teaching methods and effective mechanism which can be used at postgraduate education, particularly through the introduction of training using interactive teaching methods.

Key words: *training, innovative teaching methods, training techniques, interactive methods.*

Стаття надійшла до редакції 25.09.2015