

УДК 378.147:656.61

Н. І. ЧЕРНЕНКО

аспірант

Комунальний вищий навчальний заклад “Херсонська академія неперервної освіти”

## ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ФАХІВЦІВ

*У статті розглянуто поняття “тренінг”, “тренінгові технології”, їх специфіку; питання вдосконалення професійних умінь і навичок спеціалістів засобами навчального тренінгу. Подано інформацію щодо переваг використання інтерактивної тренінгової форми навчання, теоретично обґрунтовано сутність тренінгової роботи. Конкретизовано інформаційно-комунікаційні засоби навчання, які можливо використовувати у процесі підвищення кваліфікації спеціалістів. Проаналізовано особливості та специфіку дорослих у навчанні та вимоги до викладачів, які задіяні в навчальному процесі.*

**Ключові слова:** тренінг, інтерактивна методика, методи навчання, професійні навички, підвищення кваліфікації, професійна компетентність.

Створення єдиного Європейського освітнього і наукового простору потребує реалізації Україною ідей Болонського процесу та впровадження таких освітніх систем, які б сприяли розв’язанню основних завдань розвитку суспільства. Для вирішення цієї проблеми необхідно приділити особливу увагу до розробки та впровадження в професійну освіту інноваційних технологій навчання з використанням тренінгових програм. Тренінгове навчання – це одночасно і цікавий процес пізнання себе та інших, спілкування, ефективна форма опанування знань, інструмент для формування умінь і навичок, форма розширення досвіду [4].

Останнім часом в Україні здійснюється процес комплексного реформування усієї системи освіти. У цьому контексті все більш актуальними стають питання удосконалення навчального процесу та трансформації його форми з класичного академічного стилю у форму інтерактивного навчання з використанням елементів моделювання, рольових та ділових ігор, навчальних тренінгів, тренінг-семінарів. Інтерес вітчизняних і зарубіжних фахівців до означеної проблеми виявив моніторинг останніх досліджень: розвитку теоретично-методологічної бази та практики тренінгу присвячені праці К. Рудестама, Е. Берна, В. Кременя, М. Степка, Ю.Ємельянової, Є.Мелібруда, А. Ситнікова, О. Прутченкова, І.Вачкова. Дидактичні аспекти застосування тренінгової форми навчання є цікавим для дослідження і потребують подальшого розгляду.

**Метою статті** є розкриття ролі тренінгів як особливого виду навчальної діяльності, виявлення можливостей та переваг цього виду освітньої діяльності у процесі підготовки фахівців до професійної діяльності.

У педагогічному просторі не існує єдиної думки щодо визначення поняття “тренінг”. Л. Петровська вважає, що тренінг: “Це засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, умінь і досвіду в галузі міжособистісного спілкування, засіб розвитку компетентності” [6].

Ю. Ємельянов визначає тренінг як групу методів розвитку здібностей до навчання та оволодіння різними складними видами діяльності [3]. Отже, тренінг – це форма організації навчання, у ході якої використовуються інтерактивні методи навчання, а учасники мають можливість під час спілкування в комфортній емоційній атмосфері обмінюватися досвідом з метою отримання нових знань та засвоєння відповідних навичок [5]. І.Бех вважає тренінг складовою підготовки спеціалістів різного профілю, який передбачає загальний вплив на особистість, створює умови для регуляції цілісного організму [1].

Перевага цього методу навчання в тому, що відбувається природне “входження” його учасників у проблему та створюються сприятливі умови для практичного вирішення питань. Тренінг має чітку структуру: вступ або початок, основна частина та підсумкова частина. Усі етапи тренінгу повинні обов’язково реалізовуватися, упущення будь-якого з них є грубим порушенням. Для того, щоб тренінг пройшов вдало, необхідно скласти план проведення заняття. Можливо, що він пройде не так, як було заплановано: виникають багато побічних тем для обговорення, і кожна з них буде цікавою для учасників. На жаль, час заняття спливатиме, а основні обов’язкові питання можуть залишатися нерозглянутими. Тому, заздалегідь складений план допоможе вирішити основні питання та досягти мети.

Як і будь-яке навчальне заняття, тренінг має певну мету. Нею можуть бути:

- інформування та набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок та умінь;
- опанування нових технологій у професійній сфері;
- зменшення чогось небажаного (проявів недобррозичливої поведінки, стилю неефективного спілкування, особливостей неадекватного реагування тощо);
- зміна погляду на проблему, на процес навчання;
- 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 професій, які впливають на розв’язання цих проблем;
- здобуття альтернативної освіти.

Метод тренінгу – це те, в який спосіб організовано навчання (дискусія, робота у складі малих груп), і як відбувається процес засвоєння змісту тренінгу. Для вичерпного розуміння взаємозв’язку ключових понять тренінгу – метод, зміст, процес, необхідне досягнення професійного вміння оптимально використовувати їх та керувати ними. Тренер повинен добре орієнтуватися в почуттях людини, яка потрапила в групу інших людей, процесах групової динаміки, структурі групи, проблемних ситуаціях, що виникатимуть у процесі діяльності групи.

Дорослі учні навчаються по-різному: одним легше засвоїти матеріал, коли читають його, іншим – коли слухають, а третім – у процесі практич-

них занять. Тому тренер, який подає матеріал різними способами (урізноманітнює форми й методи навчання), має більші можливості забезпечити потреби аудиторії й закріпити вивчене. Але, обираючи метод викладання, слід ураховувати: рівень знань учасників з теми; якими навчальними засобами підкріпити матеріал, що викладається; розміри групи (інтерактивні форми ефективніші за меншої кількості учасників); ресурси, у тому числі часу й простору (розподіл на малі групи потребує більше часу і простору, ніж робота з усією групою). Також, необхідно звернути увагу на особливості дорослих у навчанні та умови, за яких вони навчаються ефективніше, та по можливості максимально їх задовольнити.

Особливостями дорослих у навчанні вважаються:

- консервативність як наслідок наявності життєвого досвіду, який складає важливий компонент особистості й тому зберігається у багатьох як зручна, стереотипна форма взаємодії з оточуючим світом;
- критичне сприйняття нового змісту, технологій, інших нововведень в освіті;
- мотивація на отримання готових засобів професійної діяльності, на практичну спрямованість занять;
- прагматизм, ігнорування того, що вважається непотрібним, що не зачіпає його особистісну сферу;
- неоднозначне ставлення до самоосвіти: від основного виду діяльності до впевненості у її непотрібності.

Нами визначені умови, за яких дорослі навчаються успішніше, а саме: коли їм це особисто потрібно; мають досить часу на засвоєння нових знань і вмінь та змогу самостійно планувати свій час і процес навчання; якщо досягають певних успіхів та повністю залучені до процесу навчання; мають можливість та розуміють, як використати набуті знання та вміння на практиці; створено комфортне та сприятливе середовище для навчання.

Враховуючи специфіку дорослих у навчанні, певні вимоги висуваються й до викладачів.

Викладач повинен вміти:

- встановлювати сприятливу атмосферу;
- знаходити такий стиль спілкування зі слухачами, який допоміг би їм досягти результату;
- постійно стимулювати слухачів до досягнення вищих результатів;
- встановлювати зв'язок між навчальною діяльністю та практикою;
- заохочувати самостійну роботу слухачів;
- активізувати інтереси слухачів у навчальній діяльності [7].

Для проведення тренінгу можливо використовувати різні методи:

1. Кейс-метод, коли інформація подається у вигляді фактів, які базуються на реальних подіях. Фахівцям необхідно проаналізувати питання щодо визначеної проблеми та дати рекомендації до її вирішення.

2. Групова дискусія. Спільне обговорення суперечних питань, яке дає змогу побачити проблему з різних сторін, допомагає обґрунтувати свою думку та переконати інших, навчає культурі полеміки.

3. “Фішбоун” (у перекладі рибний кістяк). В групах опрацьовують матеріал, а потім оформлюють його у вигляді “риби”: де голова – це питання; верхня частина (кістки) – основні питання теми, причини; нижня частина – сутність та наслідки; хвіст – відповідь на питання, висновки. Кожна мікрогрупа повинна зробити короткі записи, що являють собою ключові слова або фрази та відображують суть. Потім кожна група презентує свою роботу.

4. Метод “Рафт” (назва являє собою скорочення: Р (оль) – А (аудиторія) – Ф (орма) – Т (ема)). Дозволяє створити різноманітні в тематичному і жанровому стилі письмові тексти з обраної теми. Означений метод надає змогу розглядати тему з різних точок зору.

5. Використання сюжетно-рольових ігор. Наведемо окремі аспекти педагогічної взаємодії, які можливо реалізувати у процесі проведення сюжетно-рольових ігор: по-перше, знайомство з учасниками тренінгу, під час якого кожний має можливість розповісти про себе; по-друге, обговорення очікувань від тренінгу (використовується гра “Річка очікувань”), спільне вироблення правил поведінки на заняттях; використання окремих прийомів, що є демократичними за своєю сутністю: “мозковий штурм”, правило якого є безоцінне прийняття будь-якої думки учасників, зворотній зв'язок як висловлення своєї думки про ставлення до почутого по завершенню окремого етапу чи всього заняття, робота в парах, трійках та інші. Такі організаційні прийоми роблять тренінг надзвичайно привабливим для викладачів і слухачів [8].

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, перш за все, 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. Традиційна форма передачі знань у світі швидких змін і старіння має звужені рамки застосування.

Тренінг проводить тренер (ведучий, керівник), який спілкується з учасниками “на рівних”, є таким самим учасником групи, як і всі інші, але одночасно він є й каталізатором усіх процесів, що відбуваються в групі на шляху до досягнення визначеної мети (для цього він повинен розуміти настрій кожного учасника). Тренер відрізняється від інших учасників тим, що володіє інформацією щодо означеної теми; знає методіку проведення занять; уміє працювати з аудиторією, володіє методикою навчання дорослих та навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблеми тощо); постійно підвищує свій тренерський потенціал; знає методи оцінювання результатів та вміє їх застосовувати; володіє інформацією про відстрочені результати впливу тренінгу, як очікувані, так і неочікувані [2].



Але основою, що забезпечує сприятливу атмосферу для навчання у тренінговій групі є правила, яких має дотримуватися кожний учасник. Основні з них: цінування часу; ввічливість; позитивність; розмова від свого імені; добровільна активність; конфіденційність; зворотний зв'язок та ін. Правила приймаються на початку тренінгу всіма учасниками групи і потрібні для того, щоб кожний міг працювати в комфортних умовах; отримувати інформацію самому й не заважати отримувати інформацію іншим у зручний для кожного спосіб; відверто висловлювати свої думки; дозволити собі спонтанні, попередньо не зважені вислови, що наближає тренінг до реального життя; бути впевненим, що надану будь ким інформацію буде використано тільки в інтересах учасників [8].

**Висновки.** На сьогодні, підвищення якості професійного навчання набуває першочергового значення і ставить перед системою конкретне завдання зі створення умов, необхідних для ефективної навчальної діяльності. Використання такого методу навчальної роботи, як тренінг є досить ефективним під час підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів. Він знімає певний психологічний бар'єр спілкування, прискорює процес професійного становлення, сприяє активізації професійної підготовки, формуванню інтересу до освітньої діяльності, розумінню необхідності самовдосконалення та розвитку.

Тренінгова форма навчання дає можливість моделювати різні життєві ситуації, які можуть зустрітись спеціалістам у професійній діяльності: оцінити реальну обстановку, свої можливості щодо прийняття рішень, можливість вийти із складних ситуацій із найменшими збитками; допомагає стати кожному її учаснику більш компетентним; відкрити в собі нові можливості, відчувати, що вони знають і вміють більше, ніж до цього часу думали про себе; отримати задоволення від навчання.

Перспективи подальших пошуків у напрямку дослідження полягають у висвітленні проблеми моніторингу цього виду діяльності на сучасному етапі розвитку освіти, впровадженні тренінгів у професійну освіту, що дозволить покращити навчально-виховний процес.

#### **Список використаної літератури**

1. Бех І. Д. Виховання особистості: у 2-х кн. Кн. 2: Особистісно-орієнтований підхід: когнітивно-практичні засади / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2003. – 344 с.
2. Главник К. Ефективний тренер [Електронний ресурс] –2005- Режим доступу: <http://osvita.ua/school/technol>.
3. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1985. – 168 с.
4. Коваль Л. А. Теоретико-методологічні принципи застосування інноваційних підходів при вивченні податкового менеджменту / Л. А. Коваль // Болонський процес в Україні та Європі: досвід, проблеми, перспективи/ Збірник наукових праць. – Рівне. – Випуск VIII, 2008р. – С. 103-110.
5. Лещук Н. О. Методика освіти “Рівний-рівному” : навч. – метод. посіб. / Н. О. Лещук. Ж. В. Савич, Н. В. Заверико [та ін.]. – К. : Наш час, 2007. – 104 с.
6. Петровская Л. А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга / Петровская Л. А. – [Электронный ресурс]. <http://www.psyoffice.ru/3499-petrovskaja-1>. – a-teoreticheskie-i-metodicheskie.html.

7. Черненко Н. І. Використання інтерактивних та інформаційних технологій в професійній підготовці робітників морського транспорту // Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції “Інформаційні технології та безпека інформаційно-комунікаційних систем” / Н. І. Черненко. – Вінниця, 2012. – С. 285-289.

8. Черненко Н. І. Тренінгова форма навчання як невід’ємна складова інноваційного розвитку професійної освіти // Педагогічний альманах / Збірник наукових праць: у 2-х ч. – ч. 2 / ред.кол. В. В. Кузьменко та інші // Н. І. Черненко. – Херсон : РІПО – Херсон, 2011. – вип. 12. – С. 211-215.

*Стаття надійшла до редакції 14.09.2015.*

### **Черненко Н. И. Использование тренинговых технологий в процессе повышения квалификации специалистов**

*В статье рассмотрены понятия тренинг и тренинговые технологии, их специфика; вопросы усовершенствования профессиональных умений и навыков специалистов средствами учебного тренинга. Подано інформацію о преимуществе использования интерактивной тренинговой формы обучения, теоретически обоснована сущность тренинговой работы. Конкретизированы информационно-коммуникационные средства обучения, которые возможно использовать в процессе повышения квалификации специалистов. Также, проанализированы особенности и специфика взрослых в обучении, требования к преподавателям, которые задействованы в учебном процессе.*

**Ключевые слова:** *тренинг, интерактивна методика, методы обучения, профессиональные навыки, повышение квалификации, профессиональная компетентность.*

### **Chernenko N. Use of Informative Communication Technologies in the Process of Upgrading of Professional Levels Specialists**

*The article deals with the notion of training and training technologies as well as the specifics; it is concerned with the formation of professional skills of specialists by means of educational training.*

*The information on advantage of use of interactive training mode of study; the theoretical essence of training and questions of improvement of professional skills to means of educational training are considered. The article considers the specified informative communication means of education which could be used in the process of upgrading the specialist's professional level. As well were analyzed the peculiarities and specified features of adults training and requirements to the lecturers engaged in educational process in order to increase the efficiency of education level and growth of specialists professional competency. This article describes specialized training maximum appropriated for real practical conditions being able to model different complicated life situations could be met by the maritime industry specialists in their professional activities during marine service; namely hazard to life and health, therefore prompt assessment of such situations reduces greatly the level of danger and gives possibility to avoid the complicated situations with the least casualties. The article concentrates attention on insufficient highlight of the problem dealing with the above kind of activity, consideration of questions closely related to implementation of new soft-ware and hand-ware complexes on the basis of informative-communication technologies as their use gives the real possibility to enhance the teaching and educational process.*

**Key words:** *training, interactive method, mode of study, professional skills, upgrading of professional levels, professional competence.*