

УПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ВИЩОЇ ШКОЛИ

**Астахова Марія Сергіївна,
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки,
іноземної філології та перекладу
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
asmarta01@gmail.com**

**Кравченко Ганна Юріївна,
доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки,
іноземної філології та перекладу
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
innovatica@ukr.net**

В умовах переходу від авторитарної педагогіки до педагогіки партнерства, від накопичення знань майбутніх фахівців – до формування вмінь використовувати ці знання на практиці, постає нагальна потреба переорієнтації освітнього процесу закладу вищої освіти.

Сьогодні майбутній професіонал повинен уміти своєчасно, швидко та якісно обробляти великі об'єми інформації, володіти здатністю до професійної мобільності, соціальної активності, мати здібність до постійного самовдосконалення, самореалізації та саморозвитку. Вирішення цієї проблеми багато в чому залежить від змісту і методики навчання майбутніх фахівців, це зумовило необхідність модернізації освіти, переосмислення теоретичних підходів і накопиченої практики роботи закладів вищої освіти.

Одним із найбільш перспективних напрямків організації освітнього процесу у закладах вищої освіти є використання викладачами інтерактивних педагогічних технологій, які ґрунтуються на інтенсивному підході, мають практичну спрямованість, формують у здобувачів освіти практичну спрямованість на професійну самореалізацію. Серед ефективних практикоорієнтованих інноваційних технологій викладання у вищій школі можна виокремити впровадження в освітній процес тренінгових форм навчання.

Аналізом концептуальних положень упровадження тренінгових технологій займалися Р. Бакли, Д. Кейпл, теоретичні та методичні основи групового тренінгу описали І. Вачков, С. Дерябо. Серед дослідників, які займалися питаннями використання тренінгу в освітньому процесі, можна виокремити праці Л. Бондаревої, Т. Зайцевої, Н. Ключевої, В. Пугачова, Ю. Ємельянова та ін.

Технології соціально-психологічних тренінгів описували в своїх роботах Г. П'ятакова і Н. Зайчківська.

Існують різноманітні погляди науковців на поняття «тренінг». Так, у сучасній літературі тренінгом називають досить різні варіанти групової роботи: особистісні перетворення дорослих, активне навчання студентів, організаційно-ділову гру на виробництві, розвиток самооцінки та особистісних якостей. На думку К. Мілютіною: «Тренінг – це багатофункціональний метод цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини, групи або організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини» [1].

Науковець Г. Ковальчук розглядає навчальний тренінг «як запланований процес модифікації знань, поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду, з тим, щоб досягти ефективного виконання в певному виді діяльності [2, с. 11].

На думку Т. Котенко, професійна підготовка майбутнього фахівця протягом навчання у закладі вищої освіти реалізується в процесі цілого ряду взаємопов'язаних етапів, серед яких важливими є такі:

I етап – розвиток початкового інтересу до певного виду діяльності, що є головним у професійній мотивації. Сприяє цьому система бесід, дискусій, аналіз конкретних ситуацій.

II етап – формування позитивних професійних ціннісних орієнтацій, які дають змогу побудувати у свідомості студента модель майбутньої фахової діяльності. Реалізація цих завдань відбувається через систему активних методів навчання, провідними серед яких є економічні ігри зі спеціальності.

III етап – активне формування професійних умінь, необхідних для практичної діяльності, яке здійснюється у процесі розроблення та реалізації навчальних проектів у змодельованих та реальних умовах, конкретних ситуацій і вимагає від студентів вияву самостійності, творчого підходу, ініціативи, наполегливості тощо. Сприяють вирішенню цього завдання комплексні ділові ігри та тренінги [3].

На нашу думку, тренінг – цілеспрямований процес, призначений не тільки надавати або поновлювати знання та навички, а й змінювати відношення до проблематики тренінгу. Тренінгові методики навчання можна також розглядати як ефективну форму педагогічного впливу для засвоєння знань; інструмент для формування умінь і навичок; спілкування в довірчій атмосфері і неформальній обстановці; форма розширення досвіду; пізнання себе і навколишнього світу.

На практиці максимально ефективно засвоєння матеріалу забезпечується лише в разі практичного здійснення учасником певних дій. Найчастіше використовується така форма їх застосування, як корпоративний тренінг.

За тематикою корпоративні тренінги умовно поділяються на такі групи:

- спрямовані на розвиток професійних навичок учасників (тренінги самоорганізації);
- командотвірні (тренінги командної роботи);
- тренінги, що формують навички ефективного управління;
- тренінги особистісного зростання [4].

При впровадженні тренінгових технологій, на думку студентів, збільшується зацікавленість предметом, забезпечується зв'язок теорії та практики, активізується навчально-пізнавальна діяльність, відбувається залученість усього колективу, збільшується згуртованість, формуються вміння працювати в команді, ефективно й швидко вирішувати поставлені завдання, посилюється практичне закріплення нового матеріалу.

З практики проведення тренінгів можна також відмітити негативні аспекти, а саме: важкість оцінювання роботи команди, ніж індивідуальної роботи студентів; складність організації тренінгової взаємодії; формування у студентів несерйозного сприйняття інформації через створення ігрової атмосфери на заняттях; індивідуальні психологічні бар'єри тощо. Тому впровадження тренінгових технологій в освітній процес вищої школи вимагає від викладачів не тільки професійних знань і досвіду, а й певних технологіко-психологічних умінь та навичок, розуміння та подолання перешкод, створення сприятливого психологічного клімату в колективі для ефективно-інтерактивної взаємодії.

Список літератури:

1. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : навч. посіб. / К. Л. Мілютіна. – К. : МАУП, 2004. – 192 с.
2. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін: [навч. посіб.] / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін. – К. : КНЕУ, 2006. – 320 с.
3. Котенко Т. М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі / Т. М. Котенко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2009. – Вип. 16(2). – С. 143-147. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2009_16%282%29__25
4. Бутенко Н. В. Комунікативна майстерність викладача : навч. посіб. / Н. В. Бутенко – К. : КНЕУ, 2005 – 283 с.