

## ТРЕНІНГ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ЗАСІБ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ

## TRAINING AS AN INNOVATIVE MEANS OF MODERN EDUCATION

Сучасні умови суспільного розвитку дедалі більше вимагають активного впровадження інноваційних технологій навчання, переосмислення усталених систем щодо прийомів та методів у галузі освіти. У сучасному соціально-економічному середовищі учитель має постійно підвищувати та вдосконалювати свій 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 компетентісний підхід до навчання. Стаття присвячена одній з актуальних проблем у галузі інноваційних технологій навчання – тренінгу як інтерактивного засобу сучасної освіти. Зокрема, серед основних аспектів дослідження є пошук нових завдань сучасної освіти, вирішення проблем педагогічної інноватики, серед яких актуальним засобом є тренінг, що передбачає нестандартність навчального процесу, в якому учитель виконує роль тренера, а учні – учасники тренінгової групи.

Проблема системи методів і прийомів сучасного освітнього процесу зумовлена швидким розвитком інноваційної сфери навчального процесу, інтерактивних засобів, які удосконалюють уміння та навички учасників цього процесу. Методика використання тренінгу, яка здебільшого характерна для психологічної галузі, ефективно впроваджується в освітній сфері, як на уроках у школі, так і під час занять в університеті. Оскільки основним атрибутом тренінгового заняття є взаємодія всіх учасників, що зумовлюється специфікою методів та умов, тренінг нині є незамінним елементом системи навчання й розвитку в будь-якому навчальному закладі. 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.

Перевагами тренінгу є нестандартність форм проведення, він не схожий на класичні уроки, оскільки головним його завданням є встановлення контакту між учасниками групи та керівником (учителем).

**Ключові слова:** сучасна освіта, тренінг, інноваційні методи, інтерактивна техно-

логія, мотивація, тренінгова група, прийом експерименту.

Current conditions of social development are increasingly demanding active introduction of innovative training technologies, redefining the established systems regarding techniques and methods in the field of education. In today's socio-economic environment, the teacher should constantly increase and improve his level of knowledge, his pedagogical success depends on the effectiveness of introducing innovative learning technologies, that are based on new methodological foundations, modern didactic principles, psychological and pedagogical theories that develop competent approach to learning. The article is dedicated to one of the current problems in the field of innovative learning technologies – training as an interactive tool for modern education. In particular, among the main aspects research is the finding new problems of modern education, solving problems pedagogical innovations, among which a topical tool is training that provides for the non-standard educational process in which the teacher performs the role of the trainer, and the students – the participants of the training group. The problem of the system of methods and techniques of the modern educational process is caused by the rapid development of the innovative sphere of the educational process, interactive tools that improve the skills of participants of this process. The method of using training, which is mainly representative in the psychological field, is effectively implemented in the educational field, both in the classroom and at school. As the main attribute of a training session is the interaction of all participants, which is conditioned by the specificity of methods and conditions, training today is an indispensable element of the system of learning and development in any educational institution. Training is a form of socio-pedagogical activity aimed at gaining vital competence through the enrichment of both knowledge and vital, practical, emotional and personal experience through the use of interactive learning tools. The advantages of the training are the non-standard forms of conducting, it is not like the classical lessons, because its main task is to establish contact between the group members and the head (teacher).

**Key words:** modern education, training, innovative methods, interactive technology, motivation, training group, experiment reception.

УДК 37.01.09

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2019-19-1-34>

**Степаненко О.К.,**

канд. філол. наук,

доцент кафедри соціально-гуманітарної освіти

КЗ вищої освіти «Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради

**Отришко О.О.,**

учитель української мови і літератури

КЗ освіти «Навчально-виховний комплекс № 100 «Загальноосвітній навчальний заклад I–III ступенів – лицей» Дніпровської міської ради

### Постановка проблеми у загальному вигляді.

Сучасні умови суспільного розвитку дедалі більше вимагають активного впровадження інноваційних технологій навчання, переосмислення усталених систем щодо прийомів та методів у галузі освіти. У сучасному вимогливому та швидкозмінному соціально-економічному середовищі учитель має постійно підвищувати та вдосконалювати свій 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 компетентісний підхід до навчання [7].

У разі проектування сучасної школи як моделі суспільства в центрі будь-якої діяльності має бути особистість, індивідум, будучи при цьому активним учасником і в той час посередником у взаємодії всіх суб'єктів навчання. Створення умов для появи і розвитку навчального та життєвого досвіду учня в плані функціональної предметної грамотності передбачає саме компетентісний підхід. Його метою є створення умов для розвитку особистості учня в плані предметної функціональної

грамотності. Тому інноваційні методи навчання є поштовхом до розвитку та вдосконалення професійних компетенцій.

Метод – ключовий інструмент будь-якої діяльності, за допомогою якого здійснюється взаємодія під час навчання. Від правильно підібраної системи методів залежить рівень досягнення результату. Як зазначає Н. Софій, нові завдання сучасної освіти вимагають від педагога виконання багатьох різних ролей: розробник навчальних програм, фасилітатор, презентатор, тренер, наставник, менеджер, консультант, дослідник, агент змін тощо [8].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідники проблем педагогічної інноватики (О. Арламов, М. Бургін, В. Журавльов, В. Загвязинський, А. Ніколс та ін.) намагаються співвіднести поняття нового в педагогіці з такими характеристиками, як корисне, прогресивне, позитивне, сучасне, передове. Таким сучасним інноваційним засобом є тренінг, в якому вчитель виконує роль тренера, а учні – учасники тренінгової групи.

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 досягти ефективного виконання одного чи кількох видів діяльності. С.І. Макшанов розуміє поняття «тренінг» як «спосіб перепрограмування наявної в людини моделі управління своєю поведінкою і діяльністю». А.П. Ситніков розглядає тренінги як навчальні ігри, які поєднують у собі навчальну та ігрову діяльність. За Т. Зайцевою, тренінг виступає суб'єктивною методикою в конкретних процедурах як засіб впливу на особистість, націлений на створення умов для цілеспрямованих її змін.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Проблема системи методів і прийомів сучасного освітнього процесу зумовлена швидким розвитком інноваційної сфери навчального процесу, інтерактивних засобів, які удосконалюють уміння та навички учасників цього процесу. Методика використання тренінгу, яка здебільшого характерна для психологічної галузі, ефективно впроваджується в освітній сфері, як на уроках у школі, так і під час занять в університеті. Оскільки основним атрибутом тренінгового заняття є взаємодія всіх учасників, що зумовлюється специфікою методів та умов, тренінг нині є незамінним елементом системи навчання й розвитку в будь-якому навчальному закладі, що й зумовило вибір теми статті.

**Мета статті** – визначення специфічних особливостей тренінгу як інноваційного засобу сучасної освіти, аналіз основних атрибутів тренінгу як неформального методу вирішення будь-якої проблеми, проектування всіх переваг тренінгових занять на уроках, які лише розширюють спектр

навчального процесу. Основними завданнями для досягнення мети є: аналіз історії розвитку та виникнення тренінгу, визначення інноваційних методів навчання з метою вдосконалення професійних компетенцій, порівняння ключових аспектів тренінгу та традиційних методів навчання, дослідження застосування інтерактивних технологій, зокрема методів ігрового навчання, аналіз методики використання тренінгів.

**Виклад основного матеріалу.** Перевагами тренінгу є нестандартність форм проведення, він не схожий на класичні уроки, оскільки головним його завданням є встановлення контакту між учасниками групи та керівником (учителем). На перший погляд, тренінг має схожу структуру зі звичайним, класичним уроком, в якому є конкретна, чітко окреслена тема, встановлена мета та засоби чи прийоми для її досягнення. Проте, з іншого боку, тренінг передбачає більш ігровий підтекст, який базується здебільшого на практиці, теоретична ж частина, своєю чергою, відходить на інший план.

Тому однією з форм тренінгового заняття може бути рольова гра, яка передбачає неформальне вирішення конкретної проблеми за допомогою моделювання реальних життєвих ситуацій, вдосконалення емпатичних навичок (співпереживання) та спроби «бути собою», долаючи всі психологічні бар'єри.

Головним атрибутом такого методу є прийом експерименту, перевагами якого є вироблення навичок аналізу проблемних ситуацій, критичного і творчого мислення. Для тренінгу характерними елементами є активність усіх учасників, спрямованість навчального процесу в ігровому аспекті та створення творчої атмосфери з метою розвитку та вдосконалення вмінь та навичок у межах колективу, групи.

Треба зазначити, що дослідницькі роботи, творчі виступи, театральні вистави, музичні концерти, наукові проекти порівняно з тренінгом втрачають свою актуальність, оскільки саме тренінг передбачає цілу низку активних та інтерактивних методів навчання, які стають із кожним днем дедалі більш актуальними та популярними у будь-якій освітній сфері. Тренінг входить як навчальний засіб у групу активних методів навчання, виконує роль альтернативи пасивним методам.

Тренінг як інноваційна форма навчання сформувався на початку ХХ ст. У 1950–1970 рр. тренінг розвивається як форма розвитку соціально-психологічної здібності особистості взаємодіяти з оточуючими людьми. Нині тренінг має широке застосування, вийшовши за рамки практичної психології та підготовки фахівців [2, с. 15].

В основі тренінгу як особливого неформального способу вирішення будь-якої проблеми лежить процес комунікації в межах конкретної

групи. Методи та засоби під час тренінгу не обмежують учасників, а навпаки, створюють сприятливу атмосферу, яка стимулює взаємодію всіх учасників групи для вирішення проблемного питання. Їх ще можна назвати «інтерактивними», оскільки під час будь-якого тренінгу, незалежно від його форми та тривалості, відбувається активний процес навчання між учасниками.

Урізноманітнення методів і засобів під час тренінгу лише розширює спектр навчального процесу, охоплюючи як теоретичну, так і практичну базу заняття, але при цьому необхідно також враховувати рівень обізнаності учасників із конкретної теми, ресурси та умови проведення такого інтерактивного заняття.

Особливістю такого навчального процесу є взаємодія як між учасниками групи, так і з тренером (учителем), оскільки тренінг передбачає впровадження нових підходів, засвоєння та обробку нової інформації, розвиток нових умінь і навичок із метою самовдосконалення.

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 [3]. Тренінг є не лише цікавим процесом пізнання себе та інших під час спілкування, він виступає інструментом для формування нових умінь та навичок.

Тренінг має свої «атрибути»: тренінгова група, тренінгове коло, спеціальне обладнання для роботи, тренер, правила групи, атмосфера взаємодії та спілкування, інтерактивні методи навчання, структура тренінгового заняття, оцінювання ефективності тренінгу [1].

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: рівень та обсяг її компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, взаємодії тощо [1].

Отже, 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 тощо [2, с. 25].

Тренінг нині став найпоширенішою інтерактивною технологією серед методів ігрового навчання, предметом яких є професійні контакти. Велику ефективність у підготовці фахівців у сфері педагогіки дають **комунікативні тренінги** з розви-

тку вербальної та невербальної компетентності учнів, їхніх інтерактивних умінь і навичок. Організація процесу спілкування в такому тренінгу, тобто навчання діяльністю, і є головним засобом здійснення корекційних впливів.

Треба застосовувати такі креативні принципи, як зміна стилю і темпу ведення тренінгу, щоб пристосовуватись до різного типу слухачів та їх модальності, різних типів інтелекту, досвіду тощо. Заради урізноманітнення навчання треба використовувати кольорове і музичне оформлення, робити навчання схожим на гру [10, с. 150].

Для отримання нової інформації під час навчання необхідною складовою частиною є мотивація. Мотивація – своєрідний комплекс мотивів, що спонукає людину до конкретних форм діяльності або поведінки. Потреби, інтереси, захоплення, емоції, ідеали здебільшого є мотивами. Проте в одних випадках інтерес базується на досягненні кращого результату (оцінки), а в інших – інтерес до самого процесу навчання (зміст). Тому особливістю тренінгу є неформальне, невимушене спілкування учасників тренінгу, яке відкриває групі безліч варіантів розв'язання проблеми та лише підсилює мотивацію в навчанні.

У тренінгу широко використовуються методи, спрямовані на стимуляцію взаємодії учасників. Переваги групової роботи полягають у тому, що з інформацією та досвідом можуть ознайомитися всі члени групи. Крім того, є змога легко давати інструкції одразу всім учасникам. Набуття нових навичок і досвіду відбувається в тренінгу завдяки активній участі всіх членів групи та кожного зокрема [5, с. 12].

Відомі розробники теорії і практики тренінгу Ю.Н. Ємельянов та Е.С. Кузьмін поєднують активні групові методи у три загальні блоки:

1) *дискусійні методи* (групова дискусія, аналіз випадків із практики, аналіз ситуацій морального вибору, моделювання практичних ситуацій, метод кейсів та ін.);

2) *ігрові методи*:

а) дидактичні, імітаційні і творчі ігри, в тому числі ділові;

б) рольові ігри (інтонаційно-мовний, відео-тренінг, ігрова психотерапія, психодраматична корекція);

в) мозковий штурм;

г) контргра (трансактний метод усвідомлення комунікативної поведінки);

3) *сенсативний тренінг* (тренування самопізнання (усвідомлення), міжособистісної чуттєвості та емпатії) [5, с. 12].

Окрім методів (методик), що використовують у тренінгах, фахівці вибирають види тренінгів залежно від учасників, тематики і рівня складності проблем організації (індивідуальний, системний, стратегічний) [9, с. 340].

**Висновки.** Тренінг – це одночасно практичний та ефективний метод опанування новими знаннями, процес взаємодії між учасниками та тренером, навчання, що стимулює та активізує інтерес до пізнання, можливість відкриття нових умінь та навичок, продуктивна форма розширення власного набутого досвіду, нестандартна форма соціально-педагогічної діяльності, яка спрямована на набуття життєвої компетентності шляхом збагачення та самовдосконалення як теоретично, так і практично завдяки використанню інтерактивних засобів навчання.

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 [7].

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бевз Г.М. Основні положення щодо проведення тренінгів. URL: <http://ru.osvita.ua/school/method/technol/598/> (дата звернення: 02.12.2019).
2. Безпалько О.В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2004. № 1. С. 22–28.
3. Бопко І.З. Роль інноваційних технологій у формуванні педагогічної техніки майбутніх учителів іноземних мов. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2015. Вип. 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps\\_2015\\_2\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2015_2_7) (дата звернення: 06.12.2019).
4. Брусенцева О.А. Впровадження інноваційних педагогічних технологій як складова розвитку вищої освіти в сучасних. *Теорія та методика управління освітою*. 2010. № 4. URL: <http://tme.umo.edu.ua/docs/4/10bruemt.pdf> (дата звернення: 02.12.2019).
5. Красовицький М., Белкіна О. Сучасні уроки (інноваційні технології: тренінги, інтерактивні форми навчання, критичне мислення). *Завуч*. 2002. № 35. С. 12.
6. Макшанов С.И. Психологія тренінга: Теорія. Методологія. Практика: монографія. URL: <https://studfile.net/preview/3584098/> (дата звернення: 06.12.2019).
7. Оніщенко О. В. Тренінг як інноваційна методика навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. URL: <http://visnyk.chnp.edu.ua/dl/2416> (дата звернення: 03.12.2019).
8. Софій Н. Інноваційні методи навчання та викладання. URL: <http://osvita.ua/school/method/1663> (дата звернення: 30.11.2019).
9. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін. Навчальний посібник / за заг. редакцією Г.О. Ковальчук. Київ : КНЕУ, 2005. 377 с.
10. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання: навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 250 с. URL: [http://www.posek.km.ua/images/stories/doc/trening\\_osobystogo\\_zrostannay.pdf](http://www.posek.km.ua/images/stories/doc/trening_osobystogo_zrostannay.pdf) (дата звернення: 06.12.2019).