

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНУ «ІНСТИТУТ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ОСВІТИ»
СПІЛКА ГОЛІВ ОБЛАСНИХ РАД ДИРЕКТОРІВ
ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ЕЛЕКТРОННИХ ПРИЛАДІВ

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ МЕТОДИКИ ВИКЛАДАННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ДИСЦИПЛІН В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЗФПО

*Збірник матеріалів
Всеукраїнської науково-практичної конференції
(2 листопада 2021 року)*

Частина 1

Київ
Четверта хвиля
2021

УДК 330.124:37013

*Схвалено Спілкою голів обласних Рад директорів
закладів фахової передвищої освіти України
(протокол № 1 від 15 листопада 2021 року)*

Актуальні питання методики викладання загальноосвітніх дисциплін в умовах реформування ЗФПО: матер. Всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Київ, 2 листопада 2021 року / за заг. ред. Ю. В. Ївженка. Київ, 2021. Ч. 1. 324 с.

У збірнику містяться тематичні тези, доповіді, подані на Всеукраїнську науково-практичну конференцію «Актуальні питання методики викладання загальноосвітніх дисциплін в умовах реформування ЗФПО». Автори висвітлюють актуальні питання педагогіки, психології з проблем викладання загальноосвітніх дисциплін, виховного процесу у фокусі наукових досліджень. Представлений досвід з впровадження методик навчання, що сприяють формуванню професійних компетентностей студентів закладів фахової передвищої освіти. Змістовно розкритий практичний досвід викладачів та сучасних методологічних підходів, визначені перспективи впровадження інноваційних технологій у контексті підвищення якості освіти. Доповнюють матеріали змістовні авторські сценарії заходів.

Матеріали будуть корисними для широкої наукової громадськості, викладачів, аспірантів, студентів.

*Редколегія може не поділяти погляди авторів, викладені у збірнику.
Автори несуть повну відповідальність за опублікований матеріал.*

<i>Сотник І. В.</i> Використання ігрових методів навчання на заняттях з математики	250
<i>Сподіна Н. Л.</i> Особливості системи освіти в умовах сучасних викликів: аналіз проведених опитувань	257
<i>Тимошенко С. В.</i> Розвиток творчих здібностей студентів на базі національних традицій в закладах фахової передвищої освіти з використанням дистанційного навчання	263
<i>Тицька О. М.</i> Робота з текстом у Microsoft Forms при вивченні української мови	269
<i>Ткаченко А. А.</i> Особисто-орієнтований підхід як умова для саморозвитку студентів під час навчання в коледжі	274
<i>Туриця О. О.</i> Підвищення кваліфікації педагогів в умовах реформування ЗФПО	278
<i>Феліксов Ю., Бурбела О.</i> Формування здорового способу життя засобами фізичного виховання і спорту	285
<i>Фрасуняк В. І.</i> Переосмислення Україною свого геополітичного становища і міжнародно-правові гарантії її безпеки	288
<i>Ходаківська В. П., Сеньків Н. М.</i> Визначення ролі компетентнісного підходу в підвищенні ефективності вищої фармацевтичної освіти	292
<i>Черненко Н. І.</i> Тренінг як метод розвитку особистості	295
<i>Чумак Л. В.</i> Риторика в сучасній парадигмі мовної освіти студентів	299

Черненко Н. І.,

кандидат педагогічних наук, старший
викладач кафедри професійної освіти,
Херсонський державний
аграрно-економічний університет

ТРЕНІНГ ЯК МЕТОД РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

Тренінг – термін з англійської мови (від англ. – train, training), який має ряд значень: виховання, навчання (на практичних заняттях або наближених до реальних умовах), підготовка, тренування. Точного еквівалента в українській мові немає.

У значенні «тренування» тренінг, звичайно ж, не є якимось новим винаходом. Однак, як метод навчання в сучасному вигляді тренінг з'явився відносно недавно. У будь-якому випадку за допомогою тренінгу ми вчимося й тренуємося.

Існує багато визначень та видів тренінгів і застосовуються вони в різних сферах діяльності: в бізнесі, в соціальній сфері, в освіті, в психотерапії. Це й бізнес-тренінги; особистісні тренінги: психологічні й езотеричні; тренінги розвитку особистості; психотерапевтичні тренінги; тренінги станів; дослідні тренінги; трансформаційні.

Загальне в них те, що на тренінгах можна змінити своє налаштування та програму дій, моделі управління своєю поведінкою та діяльністю, розвинути вже наявні навички – професійні й особистісні, розширити сфери впливу. Бізнес-тренінги, як метод підвищення професійної компетентності та відпрацювання ефективних професійних навичок, як інструмент розвитку персоналу, стали невіддільною частиною сучасної ділової та корпоративної культури.

При цьому, так само як професійні навички, можна вдосконалювати й розвивати особистісні якості та соціальні навички, так звані «soft skills» (з англ. «м'які навички» або «гнучкі навички»). Вони важливі як роботі, так і в житті та дозволяють бути ефективним й успішним незалежно від специфіки професійної діяльності або конкретної спеціальності. До їх числа відносять: вміння переконувати, лідирувати, слухати, домовлятися, працювати в команді, знаходити підхід до людей, управління часом, особистісний розвиток та креативність.

Крім того, що більшість тренінгових програм і семінарів або курсів спираються на навички з ряду «soft skills», тренінг також є найкращим засобом освоєння цих навичок.

Величезний відсоток того, що ми робимо, ми виконуємо це несвідомо. А тренінг може допомогти розпізнати свої життєві стратегії, несвідомі програми поведінки; перевести деякі несвідомі компетенції в область усвідомлених; подолати недовіру до себе; замислитися про своє життя, місію, можливості, потреби, справжні бажання.

У ході тренінгів, пов'язаних з особистим розвитком та ефективністю, напрацьовується практика роботи над собою, отримуєш уміння переведення проблеми в завдання, використання авторської позиції; можливість подивитися на себе з боку, побачити свої звичні стратегії поведінки та їх змінити; зростає комунікативна компетентність; з'являється імпульс до подальшого розвитку, стає зрозуміліша власна мотивація, визначаються справжні цілі.

У процесі тренінгу можна навчитися ставити цілі таким чином, щоб їх хотілося виконувати; знаходити рішення й усвідомлено брати відповідальність; управляти своїми емоціями; навчитися здатності подивитися на ситуацію не своїми очима, а очима іншої людини. Така здатність є основою комунікації, навчання, співпереживання.

З книг, статей, лекцій можна отримати інформацію або знання. Однак вміння, або навички сформувати таким способом не вийде. Факт присутності знання не означає його прийняття або підкріплення дією. Таким речам краще вчитися на практиці. Тому ефективність навчання залежить від самого учня і зростає, коли він зі спостерігача перетворюється на активного учасника процесу.

Простіше кажучи тренінг не розв'язує проблеми, а дає інструменти для їх вирішення, а також виступає в якості «тренажера», на якому в безпечних умовах освоюються нові поведінкові знання і вміння.

Тренінг – це одночасно: цікавий процес пізнання себе та інших; спілкування; ефективна форма опанування знань; інструмент для формування умінь і навичок; форма розширення та обміну досвідом [2].

Таким чином, тренінг можна вважати особливою формою або методом навчання, який спирається не на знання в результаті отримання інформації, а на реальні знання, засновані на можливості пережити на власному досвіді те, про що викладено, наприклад, у лекції або підручнику [1].

Необхідно пам'ятати, що для закріплення нових звичок в реальному житті необхідно їх внутрішнє прийняття, привласнення, ну і звичайно час. Тому часто тренінгові програми складаються з декількох блоків, різних за

тривалістю. При цьому в лінійці тренінгів зазвичай є основний базовий курс, що дає основні інструменти для подальшого самостійного застосування, але без них не освоїти наступні сходинки, так само як в будь-якій іншій навчальній програмі.

В основі будь-якого тренінгу лежать методи практичної психології, групова взаємодія, зворотний зв'язок, практичні вправи та ігри. Завдання тренера полягає в тому, щоби дати учасникам можливість зробити свої власні відкриття і спробувати нові практичні інструменти для опанування й управління власною поведінкою, в потім самостійного застосування їх в реальному житті. Адже саме тоді відбуваються справжні зміни.

Тож, якщо є відчуття, що не використовуються усі можливості та ресурси; не реалізується весь потенціал, необхідно зупинилися й знайти нові цілі; якщо є потреба розширити картину світу й прагнення до наповнення її більш внутрішньо осмисленістю життя; якщо хочеться навчитися краще розуміти людей й себе, бачити зв'язок подій та явищ, свою внутрішню мотивацію; навчитися прощати й приймати (в тому числі себе), добровільно брати на себе відповідальність і свідомо робити вибір; якщо є бажання знайти саме свою мету й місце, то можливо, саме тренінг допоможе підвищити особисту ефективність.

Важливо розуміти, що така робота над собою не необхідність, а питання особистого вибору. І окрім самих цю внутрішню роботу ніхто не зробить.

Тобто, можна сказати, що тренінг – це метод навчання, який, на відміну від традиційних методів отримання знань, призводить до практичного освоєння нового або зміни старого, придбання нових більш досконалих поведінкових навичок для професійного та особистого розвитку.

Тренінг надає реальні практичні знання, які отримані в результаті власного досвіду, а не тільки інформації. При цьому отриманий досвід залишається як можливість застосовувати (або не застосовувати) освоєні інструменти на власний розсуд та цілеспрямовано змінюватися й розвиватися. Ефективність такого навчання залежить від активності учасників тренінгу, коли учень з пасивного спостерігача перетворюється на активного учасника процесу. Справжні зміни або трансформація відбуваються тоді, коли змінені елементи поведінки внутрішньо сприймаються людиною, а отже, стають усвідомленими [3, с. 276–281].

Отже, питання підвищення особистої ефективності та розвитку є особистим вибором. Це дуже важка, кропітка, але водночас і цікава внутрішня робота над собою, що приносить зміни в особистісному розвитку.

Список використаних джерел

1. Бевз Г. М., Главник О.П. Основні положення щодо проведення тренінгів.. URL: <https://ru.osvita.ua/school/method/technol/598/>
2. Технологія тренінгу / уряд. О. Главник, Г. Бевз / за заг. ред. С. Максименко. Київ : Главник, 2005. 112 с.
3. Черненко Н. І. Використання тренінгових технологій у процесі підвищення кваліфікації фахівців. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр.* / редкол.: Т. І. Сущенко (гол. ред.) та ін. Запоріжжя : КПУ, 2015. Вип. 45 (98). С. 276–281.