

Заболотна О. Р., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри прикордонного контролю НА ДПС України імені Богдана Хмельницького (м. Хмельницький)

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ ІНТЕРАКТИВНОГО ТРЕНІНГУ ЯК ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ

У статті подано трактування інтерактивного тренінгу, а також визначено та обґрунтовано організаційні та методичні особливості організації та проведення інтерактивних тренінгів з майбутніми офіцерами-прикордонниками в процесі вивчення дисциплін кафедри прикордонного контролю. Автор наводить приклади інтерактивних методів навчання, що можуть бути використані на різних етапах проведення інтерактивного тренінгу.

Ключові слова: тренінг, інтерактивні методи навчання, прикордонний контроль, професійна підготовка, майбутні офіцери-прикордонники.

В статтє подана трактовка интерактивного тренинга, а также определены и обоснованы организационные и методические особенности организации и проведения интерактивных тренингов с будущими офицерами-пограничниками в процессе изучения дисциплин кафедры пограничного контроля. Автор приводит примеры интерактивных методов обучения, которые могут быть использованы на разных этапах проведения интерактивного тренинга.

Ключевые слова: тренинг, интерактивные методы обучения, пограничный контроль, профессиональная подготовка, будущие офицеры-пограничники.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Реформування Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ) та її орієнтація на європейські стандарти здійснення прикордонного контролю викликали необхідність внесення якісних змін до професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників, зокрема щодо підвищення ефективності її практичної складової. Від знань, умінь та компетентності персоналу, що залучається до несення служби в пунктах пропуску через державний кордон, значною мірою залежить надійність охорони рубежів нашої держави. Ураховуючи специфіку діяльності військовослужбовців ДПСУ під час здійснення пропускних операцій в пунктах пропуску на шляхах міжнародного сполучення, до офіцерів-випускників Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (далі – НАДПСУ) висуваються високі вимоги: здатність до нестандартного мислення при прийнятті рішень, готовність до негайного реагування на раптові зміни обстановки на державному кордоні, вміння керувати підлеглими в умовах повсякденної охорони кордону та у випадках загострення ситуації, при проведенні спеціальних заходів щодо пошуку та затримання правопорушників тощо. Одним з найефективніших шляхів досягнення високого рівня професіоналізму офіцерів-прикордонників та їх відповідності зазначеним вимогам є впровадження

інтерактивного тренінгу як форми організації навчання у процес професійної підготовки курсантів вищих військових навчальних закладів (далі – ВВНЗ), що сприятиме підвищенню ефективності її практичної складової та адаптації персоналу прикордонного відомства до умов майбутньої професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Проведений аналіз наукових публікацій свідчить про те, що останнім часом до питання застосування інтерактивних методів в навчальному процесі звертається все більше науковців (Т. Дуткевич, О. Єльнікова, О. Комар, Г. Кривчикова, І. Мельничук, О. Пехота, Л. Пироженко, О. Пометун, М. Скрипник, С. Сисоева та багато ін.). Питання впровадження тренінгів у навчально-виховний процес привертає до себе увагу вітчизняних та зарубіжних педагогів (Р. Баклі, Дж. Кейпл, Д. Маккей, С. Макшанов, А. Панфілова, К. Торн, С. Харін).

Разом з тим, незважаючи на значну кількість існуючих досліджень з даної проблеми, на сьогодні питання організації та проведення інтерактивних тренінгів в процесі професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників залишається недостатньо дослідженим та потребує особливої уваги.

Мета статті полягає у визначенні особливостей організації та проведення

інтерактивного тренінгу в процесі професійної підготовки майбутніх офіцерів прикордонного відомства.

Виклад основного матеріалу дослідження. У світі швидких змін традиційна форма навчання поступово витісняється інноваційними технологіями. Використання інтерактивних методів навчання є одним із важливих засобів формування професійної компетенції майбутніх спеціалістів. Завдяки подібним методам відбувається переорієнтація від когнітивного до діяльнісного підходу, об'єкт навчання перетворюється на його суб'єкт, формується позитивна взаємодія між учасниками навчального процесу, що ефективно впливає на якість навчання [1; 2].

Тренінг є порівняно новою формою навчання. Різноманітні ситуації, що розігруються та обговорюються під час тренінгу, виступають для його учасників як реальні службові ситуації, в яких потрібно діяти рішуче та відповідально. Перевагами тренінгового навчання є його професійне спрямування, тобто максимальне наближення до особливостей професійної діяльності, а також активна взаємодія усіх його учасників.

С. Сисоева зазначає, що тренінг максимально сприяє формуванню практичних навичок майбутнього фахівця; передбачає напрацювання і засвоєння поведінкових навичок, ідей, необхідних для виконання конкретної роботи; разом із навчанням і досвідом є взаємопов'язаними і рівноправними партнерами в справі учіння і розвитку [3, с. 128].

Тренінг орієнтований на встановлення зв'язків між засвоєнням знань та вмінням їх застосуванням, на створення ефективної взаємодії й взаємного збагачення знаннями, на формування професійно значимих якостей та їх корекцію. Під час тренінгу відбувається неформальне, невимушене спілкування, пошук різних варіантів розвитку та розв'язання поставленої проблеми. Учасникам тренінгу дуже подобається така форма проведення занять, оскільки процес навчання стає для них цікавішим і необтяжливим.

Тренінг суттєво відрізняється від традиційних форм навчання. Традиційне навчання за своєю суттю є формою передачі інформації та засвоєння знань, воно орієнтоване на правильну відповідь. Натомість тренінг, передусім, орієнтований на запитання та пошук. Характерною рисою тренінгу є те, що його учасники навчаються на власному досвіді. При проведенні

тренінгу створюється таке середовище, в якому кожен може спробувати себе в ролі майбутнього фахівця, побачити свої досягнення й недоробки. Завдяки участі у тренінгу слухачі набувають нового досвіду. У реальній ситуації неправильно прийняте рішення може призвести до негативних наслідків, а під час тренінгу усі запропоновані рішення аналізуються й перевіряються хоча й в навчальній ситуації, проте максимально наближеній до дійсності.

Проведений аналіз наукових підходів до трактування тренінгу дозволив нам розглядати *інтерактивний тренінг* як форму організації навчання, при якій відбувається постійна взаємодія його учасників – суб'єктів навчання, і яка сприяє набуттю необхідних знань та практичних навичок, а також формуванню професійно важливих якостей, необхідних для подальшої професійної діяльності майбутніх фахівців.

Науково-педагогічний склад кафедри прикордонного контролю НАДПСУ проводить активну роботу з впровадження інтерактивних тренінгів в навчальний процес майбутніх офіцерів-прикордонників. Успішно пройшли апробацію подібні тренінги з перевірки документів та виявлення викраденого автотранспорту. На даному етапі здійснюється апробація інтерактивного тренінгу щодо здійснення огляду транспортних засобів закордонного прямування та застосування технічних засобів прикордонного контролю. Аналіз результатів проведених тренінгів свідчить про їхню ефективність, що підтверджується високою успішністю курсантів та їхнім позитивним ставленням до подібних занять.

Проведений теоретичний аналіз зазначеної проблеми та практичний досвід застосування інтерактивних тренінгів науково-педагогічним складом кафедри прикордонного контролю НАДПСУ дозволив нам визначити особливості організації та проведення інтерактивного тренінгу в процесі професійної підготовки майбутніх офіцерів прикордонного відомства з урахуванням специфіки їхньої майбутньої професійної діяльності, а саме ситуацій, що виникають у пунктах пропуску через державний кордон:

1. Роль викладача на інтерактивних тренінгах зводиться до скерування слухачів на досягнення цілей заняття. Він не навчає, а стимулює учасників тренінгу до самостійного пошуку знань. Місце педагога різко змінюється та перестає бути центральним, він лише

регулює процес і займається загальною організацією. Викладач готує необхідні завдання та формулює питання або теми для обговорення в групах, дає консультації, контролює час і порядок дотримання наміченого плану. Науково-педагогічний склад, що бере участь у проведенні тренінгу, виступає в ролі тренерів.

2. До проведення інтерактивного тренінгу слід ретельно підготуватися і тренеру, і учасникам тренінгу. Тренеру необхідно так спланувати свою роботу, щоб в результаті проведення тренінгу курсанти глибоко вивчили весь необхідний матеріал, а також набули необхідних вмінь та навичок, а не просто згаяли свій час на участь у неефективних іграх.

3. Учасники інтерактивного тренінгу звертаються до власного досвіду та досвіду інших людей. Вони не лише спільно вирішують поставлені завдання, але й вступають в комунікацію один з одним. Таким чином інтерактивний тренінг поряд з досягненням основної мети щодо набуття знань та вмінь вирішує й інші завдання: формування культури професійного мовлення, подолання мовленнєвих бар'єрів тощо. О. Пометун зазначає, що інтерактивна взаємодія виключає домінування будь-якої думки або будь-якого учасника навчального процесу над іншими [4]. Тому тренер повинен виховувати в учасників тренінгу почуття взаємоповаги один до одного, надавати можливість висловити свою точку зору кожному та навчати їх терпляче слухати своїх колег, поважати іншу думку, відмінну від їхньої власної.

4. Кількість учасників тренінгу та його тривалість залежить від поставлених завдань. Доведено, що ефективність застосування інтерактивних методів досягається у групах чисельністю до 25-30 чоловік.

Науково-педагогічним складом кафедри прикордонного контролю було організовано та проведено тренінги тривалістю 3 робочих дні (18 навчальних годин) із залученням 20-25 учасників.

5. Тренінг необхідно проводити у спеціалізованій аудиторії з необхідним обладнанням та програмним забезпеченням.

Найсприятливішою для проведення інтерактивного тренінгу є така організація простору, при якій можна вільно змінювати розміщення столів та стільців: розставляти їх колом, півколом, літерою «П», невеликими групами, а також вздовж стін, щоб утворити вільний простір посередині приміщення.

6. При проведенні тренінгу важливо дотримуватись розкладу, не затягувати час та вчасно робити перерви.

7. При підготовці до проведення тренінгу тренеру потрібно визначити необхідність залучення фахівців з теми тренінгу, в тому числі й з інших взаємодіючих структур. Так, персоналом кафедри для проведення тренінгу залучаються працівники Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства доходів і зборів України.

8. Для належного планування інтерактивного тренінгу необхідно розробити його програму, визначити мету, завдання тренінгу, методи та необхідне матеріально-технічне забезпечення.

При розробці програми потрібно враховувати рівень знань та потреби його учасників. Це допоможе в подальшому сформулювати мету тренінгу, обрати необхідні методи.

9. Наступним етапом планування є вибір методів, які будуть застосовані при проведенні тренінгу. Тренеру необхідно дуже обережно підходити до вибору методів. Я. Коменський зазначав, що навчання буде посиленням, якщо правильно обрати методи навчання [5, с. 273].

Вибір методів залежить від мети і завдань тренінгу, особливостей та потреб його учасників, кількісного складу групи, тривалості тренінгу, наявного обладнання, доцільності їх застосування тощо. При проведенні тренінгу можна використовувати і словесні, і наочні, і практичні методи. Потрібно пам'ятати, що під час проведення тренінгу важливим є не тільки результат, але й процес його досягнення, процес пошуку.

Оптимальним є поєднання фронтальних та групових методів. На думку С. Сисоєвої, мети тренінгової діяльності можна досягнути лише спільними зусиллями, а не поодиноці. Використання «малих груп» створює можливість для участі кожного в роботі за темою тренінгового заняття та дає можливість застосовувати одночасно різні методи активного навчання [3, с. 129].

Кожен інтерактивний метод навчання має певні переваги та недоліки. Немає жодних догм стосовно того, що саме такі методи необхідно застосовувати на тому чи іншому етапі тренінгу. Вибір методу – це творчий процес, і тренер самостійно приймає рішення про використання того чи іншого методу на основі свого власного досвіду та врахування особливостей аудиторії.

10. Завчасно до проведення тренінгу

тренеру потрібно підготувати обладнання, яке він буде застосовувати (фліп-чарт, інтерактивну дошку, мультимедійний проектор, комп'ютерну техніку тощо), а також роздатковий матеріал, який допоможе йому у проведенні тренінгу.

11. Будь-який інтерактивний тренінг повинен складатися із вступної, основної та заключної частин. Під час проведення вступної частини необхідно використовувати методи активізації роботи учасників тренінгу та методи введення в тему тренінгу, а саме мотивації та актуалізації наявних знань його учасників. Основну частину необхідно приділити методам опанування нового навчального матеріалу. В ході ж заключної частини потрібно використовувати методи систематизації та узагальнення вивченого.

12. Для того, щоб учасники тренінгу активно засвоювали навчальний матеріал, необхідно їх зацікавити. Цього можна досягнути шляхом створення приємної невимушеної атмосфери під час проведення тренінгу та організації комунікації учасників тренінгу, що дозволить їм подолати страх говорити, висловити свою точку зору.

13. На початку тренінгу потрібно використовувати методи для знайомства учасників між собою та з тренерами, їх розігріву, згуртування групи. Створенню позитивної атмосфери сприятиме метод «**Знайомство**» [1, с. 46]. Для налаштування на плідну співпрацю учасникам необхідно знати один одного, щоб ввічливо звертатись. Це налаштує на доброзичливе ставлення та сприятиме тому, що учасники тренінгу будуть відчувати взаємоповагу один до одного. Бажано підготувати кожному учаснику табличку або бейдж з його ім'ям.

Метод «**Знайомство**» можна застосовувати і у випадках, коли учасники уже знають один одного, запропонувавши їм розповісти про себе якусь цікаву історію, пов'язану із тематикою тренінгу.

14. На початку тренінгу необхідно разом із учасниками розробити правила роботи. Обов'язковим є дотримання цих правил усіма учасниками тренінгу, в тому числі й тренерами. Для визначення правил можна застосувати метод «**Бажано. Обов'язково. Не можна**» [1, с. 40]. Якщо погляди груп при розгляді правил проведення тренінгу не співпадатимуть, необхідно обговорити кожне правило окремо та прийти до спільного рішення. Серед подібних правил проведення тренінгу можуть бути наступні: кожен має право висловити свою думку, усі учасники

мають рівні права, обов'язковою умовою є взаємоповага учасників, усі говорять по черзі тощо.

15. Інша група інтерактивних методів вступної частини тренінгу – методи введення в тему. Ефективність навчання залежить насамперед від ставлення того, хто навчається, до самого процесу навчання. Тому для педагогів вищої школи важливим є не просто передати свої знання тим, хто навчається, а викликати у них інтерес до процесу пізнання та оволодіння майбутньою професією, який поступово переростає у бажання навчатися та спонукає до оволодіння системою необхідних знань, вмінь та способів діяльності, постійного самовдосконалення.

Будь-яка діяльність породжується певними мотивами. Мотив – це спонукання людини в зв'язку з необхідністю. Він є наслідком окремих, чітко визначених людських потреб. Д. Узнадзе підкреслював, що потреба є джерелом активності. Глибоке пізнання мотивів навчально-професійної діяльності студентів може забезпечити успіх, спрямувати їхню активність у русло професійного розвитку [6, с. 89].

Прикладом інтерактивного методу для мотивації навчання може бути метод «**Очікування**», який полягає в тому, щоб учасники тренінгу висловили, чого вони очікують від його проведення [1, с. 50]. Даний метод допоможе тренеру усвідомити, чому слід приділити більше уваги, та дещо скоригувати план проведення тренінгу, а учасникам – бути уважними та активними, слідкуючи за тим, щоб їхніх очікувань було досягнуто. Усі сподівання, записані на великому аркуші, потрібно розмістити на видному місці і зберігати протягом усього тренінгу. Якщо тренінг триває декілька днів, такий метод можна проводити на початку кожного дня його проведення.

При застосуванні подібного методу важливо повернутися до переліку очікувань наприкінці тренінгу та провести аналіз реалізації кожного з них.

Ще один метод, що сприяє формуванню мотивації пізнавального процесу слухачів, – це метод «**Чия це проблема?**» [2, с. 18]. Викладачі часто зустрічаються з тим, що курсанти сприймають новий матеріал досить відсторонено. Нерідко ще недосвідчені прикордонники не усвідомлюють, наскільки серйозними можуть бути наслідки дій однієї людини як для найближчого оточення, так і для широкого загалу. Метод «**Чия це**

проблема?» допомагає учасникам тренінгу усвідомити глибину наслідків недобросовісного виконання своїх службових обов'язків як для самого виконавця, так і для суспільства в цілому.

16. Одним із принципів навчання є набуття нових знань, опираючись на вже існуючі, тобто «від відомого – до невідомого». Актуалізація знань допомагає учасникам тренінгу не лише відтворити в пам'яті існуючі знання, але й сконцентруватися на темі, тобто налаштуватися на зазначену проблему, а тренеру – оцінити наявні знання та скоригувати свої дії. Серед методів, що допомагають відтворити наявні знання, є метод **«Мозкового штурму»**. Він може бути використаний на різних етапах проведення тренінгу та буде корисним як для активізації уваги слухачів, мотивації до вивчення нового матеріалу, так і для перевірки рівня знань, для систематизації та закріплення вивченого матеріалу. Метою цього методу є повторення вивченого матеріалу, пошук варіантів вирішення проблеми шляхом продукування якомога більшої кількості можливих пропозицій за обмежений проміжок часу без критики та обговорення. Метод сприяє народженню значної кількості ідей при високій активності учасників, розвиває комунікативні здібності слухачів, надає їм можливість до самовираження та самореалізації [1, с. 63].

17. В основній частині тренінгу застосовуються методи для опанування нового початкового матеріалу. Процес навчального пізнання при інтерактивному навчанні відрізняється від аналогічного при традиційному навчанні тим, що слухачі не засвоюють знання, які їм надає тренер, а самостійно їх здобувають шляхом активного пошуку та мислення. Методи **«Робота в парах»**, **«Робота в малих групах»**, **«Керований перегляд відеоматеріалу»** та інші є основними методами, що застосовуються при проведенні інтерактивного тренінгу. Метод **«Постав на голову»** сприяє розвитку творчих здібностей, необхідних для прийняття рішення у нестандартних ситуаціях. Суть методу полягає у тому, що тренер чітко формулює проблему «на ногах»; після її обговорення учасниками він допомагає їм поставити проблему «на голову» і пропонує знайти можливі шляхи її вирішення.

«Рольова гра» – метод, що застосовується для набуття досвіду, як

правило, у сфері майбутньої професійної діяльності, отримання навичок діяти в певних ситуаціях [1, с. 95]. Учасники тренінгу вживаються у запропоновану ситуацію та виконують певні ролі. Рольові ігри допомагають встановити зв'язок між теоретичними знаннями та реальною службовою практикою.

«Метод зіткнення з реальними ситуаціями» також стане у нагоді під час проведення інтерактивного тренінгу. Він передбачає виконання учасниками тренінгу певних професійних завдань, для виконання яких в них немає повної фахової компетенції, а всі прогалини в знаннях та вміннях слухачі повинні заповнити інтуїтивно. Цей метод сприяє розвитку здібності до самоорганізації в навчанні та професійній діяльності.

18. Підсумкова частина тренінгу відіграє дуже важливу роль, оскільки вона дозволяє учасникам тренінгу систематизувати та закріпити вивчений матеріал, усвідомити його важливість для подальшої професійної діяльності. Цей етап дає можливість слухачам оцінити рівень своїх знань, результативність своєї роботи та спланувати подальшу діяльність, а тренеру – оцінити ефективність своєї діяльності, виявити можливі прогалини та скоригувати її. На завершальному етапі тренінгу дуже важливо з'ясувати, наскільки було досягнуто очікувань, висловлених учасниками на його початковому етапі. До методів систематизації та узагальнення вивченого можна віднести методи **«Відгадай»**, **«Круглий стіл»**, **«Незакінчене речення»** тощо.

19. Методи рефлексії у заключній частині тренінгу дають можливість проаналізувати та оцінити свою роботу під час тренінгу як учасникам тренінгу, так і самому тренеру. Метод **«Дебрифінг»** можна застосовувати після будь-якого інтерактивного методу для підведення підсумків, а також під час заключної частини тренінгу. Його метою є аналіз та обговорення результатів виконаної роботи, визначення та оцінювання власних досягнень та прогалин тренером та учасниками, планування та коригування подальшої діяльності. Наприклад, після застосування будь-якого інтерактивного методу необхідно задати учасникам запитання: *«З якою метою ми робили цю справу?»*, *«Що корисного було для Вас на цьому тренінгу?»* тощо.

Для оцінювання результатів тренінгу можна також застосувати письмове анкетування або усне опитування. Це

допоможе проаналізувати враження учасників тренінгу та врахувати їхні побажання при подальшому корегуванні програми тренінгу. При проведенні багатоденного тренінгу методи рефлексії можна застосовувати наприкінці кожного дня для отримання проміжного оцінювання.

Висновки. На сучасному етапі розвитку ДПСУ саме практична спрямованість навчання є фундаментом навчального процесу у НАДПСУ. Застосування інтерактивних форм навчання – один із найважливіших напрямків удосконалення підготовки курсантів у сучасному вузі. Курсанти краще усвідомлюють, розуміють, та запам'ятовують матеріал, який вони вивчали за допомогою активного залучення в навчальний процес шляхом обміну досвідом та взаємодії не лише із тренером, але й між собою. Виходячи з цього, основні методичні інновації, пов'язані сьогодні із застосуванням

інтерактивних методів навчання, допоможуть майбутнім офіцерам стати висококваліфікованими фахівцями своєї справи.

Впровадження інтерактивного тренінгу як форми організації навчання в процес професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників змінює репродуктивний характер навчання на проблемний. Урахування визначених та обґрунтованих особливостей організації та проведення інтерактивного тренінгу дозволить ефективно застосовувати його в процесі професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників.

У подальшому науковому дослідженні доцільно провести аналіз практики застосування інтерактивних тренінгів в процесі професійної підготовки майбутніх офіцерів прикордонних відомств європейських держав.

Література

1. **Пометун, О. І.** Енциклопедія інтерактивного навчання / Олена Пометун. – К., 2007. – 144 с.
2. **Допоміжні** методичні матеріали для застосування інтерактивного навчання в системі мультиплікації Державної прикордонної служби України : брошура. – Київ, 2012. – 32 с.
3. **Сисосва, С. О.** Інтерактивні технології навчання дорослих : навчально-методичний посібник / Сисосва С. О. ; НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. – К. : ВД «ЕКМО», 2011. – 324 с.
4. **Пометун, О. І.** Інтерактивні методи навчання / Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; гол. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
5. **Коменский, Я. А.** Избранные педагогические сочинения : В 2-х т. / Я. А. Коменский. – М. : Педагогика, 1982. – Т. 1. – 656 с.
6. **Узнадзе, Д. Н.** Экспериментальные основы психологии установки / Д. Н. Узнадзе. – Тбилиси : АН Груз. ССР, 1961. – 210 с.

Zabolotna O. R., Ph.D., associate professor

ORGANIZATION AND REALIZATION OF INTERACTIVE TRAINING AS A FORM OF TEACHING ORGANIZATION IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL PREPARATION OF FUTURE BORDER GUARD OFFICERS

The article deals with the definition of interactive training as a form of teaching organization, based on constant cooperation of its participants – subjects of education – which helps to get the necessary knowledge and practical skills as well as professional features that are important for further professional activity of future specialists. In the article organizational and methodological peculiarities of organization and realization of the interactive training with future border guard officers in the process of study of disciplines of border control department are determined and grounded.

The author gives some examples of interactive teaching methods that can be used on different stages of interactive training, such as “Brain Attack”, “Complete the Phrase”, “Role Playing”, “The Round Table” etc.

It is proved in the article that implementation of interactive training in the process of future border guard officers' professional training changes the reproductive learning into the problem one.

Key words: training, interactive teaching methods, border control, professional training, future border guard officers.