

НАВЧАЛЬНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ В УМОВАХ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ



Педагогіка
ШКОЛИ

У статті проаналізовано сучасні підходи до навчання дорослих, зокрема й андрагогічні. Розкрито можливості навчального тренінгу як оптимальної форми організації навчального процесу та особистісного і професійного розвитку педагогів-практиків.

УДК 374.7

Ключові слова: навчання дорослих, загальноосвітній навчальний заклад, особистісний і професійний розвиток, підходи до навчання, способи організації навчання, моделі навчання, навчальний тренінг, основні характеристики тренінгу.

Постановка проблеми. Якісні зміни в сучасному суспільстві, глобальні еволюційні процеси впливають на всі сфери суспільного життя, зокрема і на систему освіти. Світ, у якому швидко з'являються нові цінності й технології, нові геополітичні відносини, стилі життя, засоби сполучення, потребує нових ідей, підходів, мислення, концепцій [7]. Тобто в сучасності особистість зможе успішно жити, самореалізуватися в суспільстві, адаптуватися до швидкозмінних умов, якісно та високоефективно діяти, якщо вона компетентна, соціально мобільна, активна, самостійна, відповідальна, здатна до саморозвитку. Отже, система середньої загальної освіти повинна формувати юних людей, готових сприйняти виклики, відповісти на зміни та відповідальних

за свій розвиток. Це, у свою чергу, зумовлює потребу та необхідність відповідної підготовки (розвитку здатностей) педагогічного працівника – вчителя, психолога, управлінця, методиста – до організації оптимального процесу становлення гармонійно розвиненої особистості учня в системі освіти. Тому нині актуальною є потреба постійного навчання й розвитку педагогічних працівників, батьків, інших представників громади в умовах загальноосвітнього навчального закладу, для прикладу, під час організації роботи методичних об'єднань учи-



**Світлана
МІРОШНИК**

Старший викладач кафедри філологічних, суспільно-гуманітарних та мистецьких дисциплін КВНЗ КОР "Академія неперервної освіти", кандидат педагогічних наук

телів певного фаху, школи вчителя-майстра, у межах підготовки до впровадження проекту, для вирішення різноманітних проблем тощо, що, вважаємо, оптимально здійснювати за допомогою навчального тренінгу.

Ступінь розроблення проблеми. У дослідженнях проблем навчання дорослих поняття “навчання дорослих” трактується як “навчальна практика, пов’язана із включенням кожного суб’єкта навчання в навчальну діяльність, у навчальний процес” [4, с. 24]; обов’язковою умовою ефективного навчання педагогів-практиків визначено андрагогічну складову. Андрагогіка, вважає О. Горностаєв [4], забезпечує теоретичне підґрунтя організації навчального процесу дорослих. Як найбільш загальні андрагогічні принципи науковцем визначено такі: пріоритету самостійності; спільної діяльності в навчанні; урахування й використання досвіду того, хто навчається; індивідуалізації; системності; контекстності навчання; актуалізації результатів навчання; елективності; розвитку навчальних потреб; усвідомленості.

Андрагогічна модель навчання дорослих [4] передбачає також, що той, хто навчається, займає активну (провідну) позицію в організації процесу навчання, визначаючи разом з тим, хто навчає, цілі, зміст, форми і методи навчання, а той, хто навчає, виконуючи ролі консультанта, тренера, фасилітатора та експерта, допомагає тому, хто навчається, в організації навчального процесу; при цьому того, хто навчає, поцінують не тому, що в нього є чому вчитися: “... він сам повинен знати і вміти те, чим намагається оволодіти той, хто навчається” [4, с. 29].

Т. Гущина як оптимальні розглядає тьюторські практики розвитку педагогів, що передбачає практику індивідуалізації їхнього професійного розвитку, тьюторський супровід їхніх індивідуальних стратегій підвищення кваліфікації: “це такі середовищні практики індивідуалізації,

де наявна рефлексія, усвідомлення того, як я рухаюсь та навіщо я це роблю” [5, с. 16]. На думку науковця, тьютор – це насамперед позиція, що означає супровід процесу самоосвіти, індивідуального навчального пошуку, здійснення підтримки розроблення і реалізації індивідуальних навчальних проектів і програм того, хто навчається. Вагомим при цьому є розуміння, прийняття, визнання суб’єктності особистості того, хто навчається; суміщення акцентів із завдання накопичення знань на педагогічний супровід індивідуальних стратегій пізнання педагога-учня, його індивідуальних навчальних траєкторій; творча самореалізація особистостей – того, хто навчається, і тьютора [5]. Процес взаємодії викладача-тьютора та педагога, який навчається, повинен будуватися на основі таких принципів: відкритості взаємодії, її актуальності, урахування індивідуальних і вікових особливостей.

Близькими до розглянутих є погляди В. Адольфа [1]. Дослідник, аналізуючи способи оновлення навчальної практики, наголошує на необхідності врахування в навчанні дорослих їхнього досвіду як основи підвищення кваліфікації, спрямованості на розв’язання реальних завдань у реальному контексті, що уможливить особистісний професійний розвиток кожного педагога. “За такого підходу знання, уміння, способи діяльності, компетенції засвоюються у зв’язку з ситуаціями їх майбутнього використання. Вони є не предметом, на який спрямована активність слухача, а засобом вирішення професійних завдань” [1, с. 19].

Ученим запропоновано модель навчання педагогів, концептуальність підходу якої полягає в організації процесу підвищення кваліфікації як спільної продуктивної діяльності його учасників, у ході якої “системоутворювальним компонентом ситуації навчання... є сукупність взаємодій і відносин викладача і педагогів-учнів” [1, с. 22], що характеризуються продук-

тивністю й рівноправністю взаємодій і відносин. Це сприяє тому, що педагоги не лише здобувають нові знання – у них виникають нові цілі професійної діяльності, вони аналізують набутий досвід, виявляють дефіцити професійної діяльності, потреби професійного особистісного розвитку.

На думку С. Ратнера, *“позитивні зміни в системі освіти і, як наслідок, у всіх сферах соціально-економічного життя суспільства можливі лише за активного застосування інноваційних методів і технологій навчання, кардинальної перебування способу мислення людей з шаблонно-формального пізнання на самостійно-творчий”* [15, с. 35]. Лише це уможливить становлення конкурентноздатної особистості – особистості, якій притаманне намагання до високої якості та ефективності своєї діяльності, здатної ставити цілі й розв’язувати завдання в умовах обмеженості ресурсів, сформувавши одностайні й вмотивувати інших.

Таким чином, у сучасних вітчизняних і зарубіжних дослідженнях теорії навчання педагогів-фахівців визначено пріоритети, принципи й підходи, способи та моделі зміни парадигми навчання педагогів-практиків, визнано його як процес продуктивної взаємодії того, хто навчає, й педагога-учня як науково-методичний супровід професійного та особистісного вдосконалення вчителя-практика, для якого створено умови для оцінювання власного досвіду й рівня кваліфікації, визна-

ТРЕНІНГ – ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ активної навчальної діяльності

Таким чином, доходимо таких висновків: **навчальний тренінг** – це форма організації навчання та спосіб розвитку здатності особистості навчатися, процес оволодіння нею певними видами діяльності, зокрема і професійною; це процес, що здійснюється в активному спілкуванні на основі постійної взаємодії всіх його учасників, тобто передбачає формування компетенцій або розвиток наявних; водночас це навчання, що уможливає залучення досвіду того, хто навчається, у побудову системи нових знань, уявлень, цінностей, орієнтацій, бачень, видів і способів діяльності, а також постійної рефлексії, оцінювання й переоцінки підходів, принципів тощо; це спосіб виявлення ставлення особистості до певного питання, ситуації і зміни бачень, поглядів учасника тощо.

Отже, логічно, саме тренінг як форма організації активної навчальної діяльності відповідає принципам організації навчальної практики педагогів як основи їхнього розвитку, підвищення кваліфікації, оскільки таке навчання спрямоване на розв’язання реальних професійних та інших завдань в актуальному професійному контексті та безпосередньо пов’язується із ситуаціями їх майбутнього використання (засвоєння, усвідомлення, аналіз, оцінювання, пов’язування із власним професійним досвідом, виявлення дефіцитів професійної діяльності, її переосмислення та корекція або формування нового бачення, творче трансформування засвоєного змісту), а також забезпечує засвоєння нового, формування чи вдосконалення компетентності (здатностей, якостей, цінностей тощо) як засобу вирішення професійних завдань, тим самим уможливаючи особистісний і професійний творчий розвиток педагогічного працівника.

Окрім цього, вважаємо, що саме навчальний тренінг ефективно сприяє забезпеченню **умов успішності навчання** дорослих, оскільки кожна особа, яка навчається є особистістю, має здатність до навчання і розвитку; має можливість емоційного сприйняття нового досвіду та його подальшого обмірковування; їй забезпечується можливість для конструктивної дискусії на основі використання власного досвіду та створюються умови для обміну ідеями в ході обговорення і розв’язання проблем [9]. Окрім цього, у такий спосіб враховуються **фактори високого рівня ефективності навчання дорослих**, зважаючи на те, що в ході навчання потрібно:

- концентруватися на реальних проблемах;
- ілюструвати можливості застосування навчального матеріалу на практиці;
- наголошувати на зв’язку змісту з потребами та цілями учасників;
- установлювати зв’язок матеріалу, що засвоюється, та здатностей, які формуються або розвиваються, із попереднім досвідом учасників;
- ініціювати дискусії, обмін думками, досвідом [9].

Коротко проілюструємо можливість тренінгу як форми організації навчання педагогічних працівників на прикладі проведення навчального тренінгу “Сучасні тенденції розвитку системи загальної середньої освіти”. Організація такого заняття зумовлена актуальною потребою реалізації в навчанні учнів особистісно орієнтованого, компетентнісного та

діяльнісного підходів [6], виконання вчителем різних ролей, формування у школярів різноманітних – предметних та соціальних – компетенцій і компетентностей. *Метою заняття* є формування професійних компетентностей педагогічних працівників щодо реалізації сучасних підходів у навчанні учнів, насамперед особистісно орієнтованого, компетентнісного та діяльнісного, на основі застосування інноваційних методів і прийомів навчання. Навчання реалізується за таким планом:

1. Цивілізаційні виклики ХХІ століття. Завдання системи загальної середньої освіти в контексті сучасних потреб суспільства. Випереджальна роль освіти в суспільстві.

2. Поняття про компетенції, компетентність особистості. Предметні, освітні та ключові компетенції і компетентності.

3. Модель сучасного випускника загальноосвітнього навчального закладу.

4. Сутність особистісно орієнтованого та компетентнісного підходів до організації навчально-виховного процесу в системі загальної середньої освіти.

5. Ролі педагога. Поведінкові компетенції вчителя.

6. Характеристика принципів діяльності успішного педагога, способи реалізації їх на практиці.

Отже, у ході навчального тренінгу здійснюється представлення (інтерактивний прийом навчання “Продовж речення” – “Для мене моя професія – це ...”) та обговорення й визначення правил взаємодії; оголошується мета і завдання заняття, узгоджуються способи й види діяльності для їх досягнення; з метою засвоєння першого питання застосовуються методи навчання “Читаємо в парах, узагальнюємо в парах” технології розвитку критичного мислення, міні-лекція; зміст другого питання засвоюється та обговорюється на основі міні-лекції та дискусії. Для з’ясування сутності інших питань застосовуються такі методи навчання: “Коло ідей” (побудова моделі випускника ЗНЗ), “Ажурна пилка” (“Мозаїка”) (установлення сутності особистісно орієнтованого та компетентнісного підходів у навчально-виховному процесі в системі загальної середньої освіти, ролей педагога, поведінкових компетенцій, якими йому потрібно володіти), міні-лекція та дискусія для ознайомлення із принципами діяльності успішного педагога, дискусія для їх обговорення, “Карусель” (“Графіті”) для встановлення способів практичної реалізації принципів діяльності успішного педагога. Підсумки заняття підбиваються за допомогою методу навчання “Займи позицію” (використовувалося твердження “У подальшому вивчення навчального предмета я буду організувати, оптимально реалізуючи особистісно орієнтований і компетентнісний підходи в навчанні”) та прийому “Мікрофон” для оцінювання результативності та атмосфери тренінгу (продовження твердження “На цьому занятті я ...”).

Варто наголосити, що в ході тренінгу педагоги після застосування певного методу чи прийому навчання відразу обговорюють його переваги й ризики в навчанні свого предмета, обговорюють питання його оптимального застосування в цьому процесі та можливостей щодо формування або розвитку на цій основі компетенцій і компетентностей учнів та практично апробують, як це здійснювати.

чення продуктивних способів розвитку, забезпечено підтримку в їх реалізації, розвиток здатності творчо трансформувати запропонований необхідний зміст навчання у власну професійну практику з метою самовдосконалення.

Тому **метою статті** є дослідження можливостей навчального тренінгу як оптимальної форми організації навчання і професійного розвитку педагогічних працівників, що уможливорює й забезпечує реалізацію основних принципів андрагогіки в навчанні дорослих.

Виклад основного матеріалу. У “Великому тлумачному словнику сучасної української мови” поняття “тренінг” трактується як “Тренування, а також спеціальний тренувальний режим” [3, с. 1265]. Варто зазначити, що це поняття утверджене в кінці ХХ століття [16]; у вітчизняній практиці тренінг набув поширення у психологічній практиці як форма організації підвищення компетентності у спілкуванні та був теоретично обґрунтований у праці Л. Петровської від 1982 року [13].

Нині тренінги широко застосовуються не лише у психології, а і в інших науках – педагогіці, соціології, економіці, управлінні, конфліктології тощо. При цьому визначальними, на нашу думку, є такі концептуальні положення щодо визначення тренінгу:

- поняття тренінг означає не методи навчання, а методи “розвитку здібностей до навчання або оволодіння будь-яким

- складним видом діяльності, і зокрема спілкування” [8, с. 89];
- це “спосіб перепрограмування наявної у людини моделі управління своєю поведінкою і діяльністю” [11, с. 81]; процес створення нових функціональних утворень або розвиток наявних [11];
 - система навчання і підготовки професійних кадрів на відтворення цілісного феномена професійної майстерності, характерної певному конкретному виду професійної діяльності [2];
 - засіб розвитку компетентності у спілкуванні, здобуття знань, набуття вмінь і досвіду та корекція, зміна усталених форм діяльності [14];
 - форма організації навчання, у ході якої використовуються інтерактивні методи, що забезпечує учасникам обмін досвідом і знаннями у спілкуванні в комфортній емоційній атмосфері з метою отримання нових знань та засвоєння навичок [10];
 - запланований процес, призначений надати або поповнити знання й навички та виявити ставлення до проблеми, ідеї, поведінки з метою їх вирішення, зміни чи оновлення [12];
 - “сукупність методів навчання, за допомогою яких учасники активно залучаються у процес навчання, тобто є активними учасниками навчання” [9, с. 31] та інше.
- Як методи і прийоми навчання, які найбільш повно

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адольф В.А. Развитие профессионального потенциала педагога в условиях обновления образовательной практики / В.А. Адольф, И.Ю. Степанова // Инновации в образовании. – 2011. – №10. – С.14-24.
2. Вачкова И.В. Психологические основы группового тренинга. Психотехники : учебное пособие / Вачкова И.В. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Ось-89, 2000. – 176 с.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь : ВТФ “Перун”, 2001. – 1440 с.
4. Горностаев А.О. Образование руководителей общеобразовательных учреждений : проблемы, ориентиры, поиск решений / А.О. Горностаев // Инновации в образовании. – 2011. – №11. – С. 24-34.
5. Гушина Т.Н. Тьюторские практики в повышении квалификации педагогов дополнительного образования детей / Т.Н. Гушина // Инновации в образовании. – 2011. – №12. – С. 13-20.
6. Державний стандарт базової та повної загальної середньої освіти : затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року № 1392 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/ua/often-requested/state-standards/>. – Назва з екрана.
7. Драйден Г. Революція в навчанні. Навчити світ навчатися по-новому [Електронний ресурс] / Г. Драйден, Д. Вос. – Режим доступу : <http://www.athens.kiev.ua/revolution/>. – Назва з екрана.
8. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. – Л. : Изд. ЛГУ, 1985. – 166 с.
9. Калашнікова С.А. Навчання дорослих на основі компетентісно-орієнтованого підходу : навчальне видання / С.А. Калашнікова. – К. : Проект “Рівний доступ до якісної освіти в Україні”, 2007. – 57 с.
10. Лешук Н.О. Методика освіти “рівний – рівному” : навч. посіб. / [Лешук Н.О., Савич Ж.В., Заверико Н.В. та ін.]. – К. : Наш час, 2007. – 104 с.
11. Макшанов С.И. Методологические аспекты профессионального тренинга / С.И. Макшанов // Вестник СПбГУ. – 1992. – Серия 6. – Вып. 3. – С. 8-85.
12. Організаційно-методичні аспекти роботи працівників психологічної служби з батьками / авторі-уклад. А.В. Аносова, Н.А. Максимова, Л.А. Петушкова / за заг. ред. Н.І. Клокар // Вісник психологічної служби Київщини. – Біла Церква : КОІПОПК, 2011. – Вип.4. – 184 с.
13. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л.А. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
14. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Л.А. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – 216 с.
15. Ратнер С.В. Вопросы повышения качества образовательного процесса в ВУЗе / С.В. Ратнер, А.С. Скорокова // Инновации в образовании. – 2011. – №9. – С. 34-45.
16. Федорчук В.М. Соціально-психологічний тренінг “Розвиток комунікативної компетентності викладача” : навч.-метод. посіб. / В.М. Федорчук. – Кам’янець-Подільський : Абетка, 2003. – 240 с.

та ефективно забезпечують реалізацію основних функцій тренінгу, науковці розглядають такі: міні-лекція, дискусія, активні вправи, інтерактивні методи і прийоми кооперативного і групового навчання, проблемне навчання, ігрові методи, навчальні ситуації, моделювання, методи і прийоми технології розвитку критичного мислення (див. вріз на С. 57-58).

Отже, проаналізувавши питання теорії навчального тренінгу та практики його застосування в організації навчання педагогічних працівників як значимі визначаємо такі його **характеристики**:

- відкритість, вільний обмін думками, комфортність стосунків, висловлення власного бачення, можливість його обґрунтувати;
- постійна взаємодія та позитивна взаємозалежність учасників навчання;
- засвоєння нового змісту в активній діяльності та в актуальному професійному контексті (після застосування кожного методу навчання здійснюється обов'язкове визначення ефективності його застосування у власній практиці викладання предмета);
- апробування нових методів і прийомів навчання, вправ та визначення (оцінювання) позитивів і ризиків їх застосування, впливу на учня у процесі навчання, спроможності/неможливості підвищити пізнавальний інтерес, сформувати або розвинути здатність школяра вчитися та інші компетентності;
- можливість застосувати власний досвід у визначенні сутності певних питань (в аналізі та обговоренні певних питань, визначенні ознак, функцій, властивостей, способів діяльності тощо, укладанні та узгодженні оцінок тощо);
- оцінювання власного досвіду професійної діяльності, його корекція чи узгодження з новоутвореними налаштуваннями;
- визначення прогалів у власній педагогічній діяльності та виникнення нових цілей як основи подальшого особистісного і професійного самовдосконалення;
- розвиток або вдосконалення низки компетентностей як умови вирішення професійних завдань;
- розвиток здатності творчо трансформувати запропонований необхідний зміст і способи або види діяльності навчання у власну професійну практику.



Светлана Мирошник

Учебный тренинг как форма организации обучения взрослых в условиях общеобразовательного учебного учреждения

В статье проанализированы современные подходы к обучению взрослых, в частности и андрагогические. Раскрыты возможности учебного тренинга как оптимальной формы организации учебного процесса, личностного и профессионального развития педагогов-практиков.

Ключевые слова: обучение взрослых, общеобразовательное учебное учреждение, личностное и профессиональное развитие, подходы к обучению, способы организации обучения, модели обучения, учебный тренинг, основные характеристики тренинга.



Svitlana Miroshnyk

Educational Training as the Form of Continuing Teacher Development in Secondary Educational Establishment

The modern approaches to adult education are analyzed in the article. The opportunities of educational training as the optimal form of organization of the educational process, teachers' personal and professional development are presented.

Key words: adult learning, secondary educational establishment, personal and professional development, approaches to learning, ways to organize training, learning models, educational training lesson, main features of the training lesson.

ВИСНОВКИ

Зважаючи на зазначене вище та враховуючи сучасні підходи до організації освіти дорослих як супроводу їхнього особистісного та професійного саморозвитку, умови, що впливають на ефективність цього процесу, зокрема й можливості навчального тренінгу, розглядаємо його як найбільш оптимальну форму організації навчання педагогів-практиків в умовах загальноосвітнього навчального закладу.