

скликається уже не вперше і є успішною за кількістю та складом учасників: від учителів – до докторів наук, від митців і провідних дизайнерів України – до ректорів провідних вишів. Це засвідчує про наявність потужної наукової традиції та перспективи подальшого співробітництва.

Пропонуємо зацікавленому читачеві добірку кращих, на наш погляд, виступів на конференції.

ТРЕНІНГОВІ ФОРМИ НАВЧАННЯ ПРИ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ОСВІТИ

*Оксана Абрамова,
Наталія Мироненко*

На сучасному етапі розвитку освітньої діяльності як загальної так і вищої, професійної освіти спостерігається значне зниження престижності педагогічної праці. Така тенденція змушує сумніватися майбутніх педагогів у правильному виборі професії, знижується його самооцінка, втрачається зацікавленість у роботі, нівелюється творчий підхід до навчання, а відповідно й знижується рівень педагогічної майстерності. На нашу думку, змінити таку ситуацію допоможуть тренінгові технології, що належать до інтерактивних технологій навчання, оскільки робота здійснюється у великих і малих групах, а основними принципами є спілкування, дискусія, порозуміння, спільний пошук. Аналізу методів і технологій навчання присвячено роботи Ю. Бабанського, М. Поташника, В. Гузєєва, А. Гіна, Н. Павленко, О. Пометун, Л. Пироженко, А. Фасолі та ін. Поряд із цим саме у процесі підготовки майбутніх вчителів закладами вищої освіти тренінгам приділено недостатньо уваги, тому актуальним є вивчення теоретичних та практичних аспектів впровадження тренінгів у заклади вищої освіти.

При підготовці майбутніх фахівців технологічної освіти широко застосовуються проектні, ігрові, кейсові технології, групові методи навчання тощо. Усі їх можна поєднати у навчальному тренінгу.

Мета статті – розглянути одну з інноваційних методик навчання – тренінг, як ефективний механізм роботи при підготовці майбутніх фахівців технологічної освіти; виявити особливості впровадження тренінгу через використання інтерактивних методів навчання; визначити етапи тренінгу, структуру плану тренінгу та способи формування групової діяльності учасників тренінгу.

У даній статті було застосовано теоретичні та емпіричні методи дослідження: аналіз психолого-педагогічної літератури; аналіз, синтез та систематизація джерел інформації й досліджень науковців для визначення основних понять, аспектів із досліджуваної тематики; порівняння та узагальнення при формулюванні висновків; опис; пояснення.

Тренінг (з англ. train, training) – навчання, виховання, тренування, дресирування. Тренінг – це насамперед навчання, що опирається на досвід людини, а також допускає, що присутні на тренінгу люди, окрім отримання нової інформації, мають можливість відразу використовувати її на практиці, виробляючи нові навички. Існує багато визначень поняття «тренінг» [7].

Тренінгові технології, методика проведення навчального тренінгу досліджували такі вчені, як Г. Бевз, Л. Анн (соціально-психологічні аспекти), В. Стрельников, І. Брітченко (організацію соціально-психологічного тренінгу), Т. Котенко, Я. Сікора, С. Торп та Дж. Кліффорд (застосування у професійних сферах), О. Комар, Л. Пироженко

(як інтерактивну форму навчання), В. Гузеєв, А. Прученков (як інноваційну методику), В. Дяченко (як групові технології, колективний спосіб навчання), Г. Щедровицький (як технологію ділових ігор), Й. Гензерг (як ігрові технології навчання) та багато інших.

Тренінг як форма розвитку соціально-психологічних умінь, здібності особистості взаємодіяти із оточуючими людьми, сформувався на початку ХХ ст. Століття потому тренінг набув широкого застосування, вийшовши за рамки практичної психології та підготовки фахівців. Його використовують педагоги і психологи у роботі з дітьми та підлітками, він знаходить застосування в освіті, у вихованні та розвитку особистості, у корекційно-педагогічній роботі [7].

Тренінг визначають інноваційною формою навчання що зорієнтований на запитання і пошук та повністю охоплює весь потенціал людини: рівень та обсяг її компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо [1].

Педагоги визначають тренінг як модель педагогічної взаємодії, в основу якої покладено групову взаємодію-інтерацію [4, с. 62]. Застосування тренінгових форм навчання у закладах вищої освіти при підготовці майбутніх педагогів передбачає зміну ролі педагога, який перестає бути інформатором, а стає організатором самостійної роботи студентів, сприяє набуттю ними компетенцій, підвищує діалогічну позицію педагога. Викладач виступає у ролі педагога-фасилітатора, педагога-модератора тощо [2].

Дослідники О. Комар і Л. Пироженко основною метою навчального тренінгу визначають «навчити конкретних навичок і вмінь, він стає частиною процесу навчання або професійної адаптації» [4, с. 58].

Тренінг має декілька етапів, це підготовчий, безпосередньо проведення самого тренінгу та аналіз тренінгу.

При підготовці до тренінгу насамперед необхідно визначити цілі та завдання й розробити гайд (план-сценарій) тренінгу. Педагог-ведучий на цьому етапі здійснює самопідготовку: має продумати власні дії щодо проведення інтерактивної взаємодії та активної участі кожного учасника й розподіл ролей між ними; має передбачити план обговорення проблеми та можливі висновки, що зроблять учасники; спрогнозувати появу суперечних точок зору та кінцевий результат роботи; обрати час і форми узагальнення висновків, продумати зворотний зв'язок та інше. Також необхідно підготувати приміщення до проведення тренінгу та необхідні матеріали (мультимедійний проектор, бейджики, таблички, скотч, папір для індивідуальних та групових вправ, маркери, роздруковані, роздаткові матеріали тощо). Роздаткові матеріали повинні легко читатися, сприйматися та візуалізувати інформацію. У них має бути небагато тексту, наявність чітких схем замість деяких текстових блоків, малюнків, можливість робити помітки у цих матеріалах тощо. Відповідно до мети чи виду тренінгу може бути необхідність заздалегідь підготувати учасників до нього, наприклад ознайомити із тематикою тренінгу, роздати питання, що будуть розглядатися, проблеми, які будуть обговорюватися, літературу для попереднього опрацювання тощо [1; 4, с. 60-61].

Проведення тренінгу відбувається за чітко визначеною структурою, що включає в себе привітання – знайомство; вироблення правил роботи у групі – оголошення теми роботи; висловлювання очікувань учасників; руханка; основна частина: вступне слово тренера (міні-лекція, повідомлення, інструкції тощо); різноманітні вправи, що закінчуються обговоренням, рефлексією; підбиття підсумків роботи; резюме ведучого; прощання. Рефлексія (від лат. reflexio – відображення) – осмислення людиною власних дій та їх закономірностей; діяльність самопізнання, що розкриває специфіку духовного світу людини; самоаналіз.

Типова структура, мета та завдання тренінгу разом слугують основою для складання плану його проведення, як це показано у таблиці 1.

Таблиця 1

Орієнтована структура плану тренінгу

Частина	Завдання	Вправи	Тривалість
Вступна	Створення сприятливого психологічного простору. Пропозиція, прийняття слідування правил тренінгу. Встановлення взаємозв'язку між учасниками групи, тренером.	Знайомство-представлення. Правила. Очікування. Розминка-руханка.	До 10 хв.
Основна	Оцінка рівня поінформованості щодо проблематики. Актуалізація проблеми та конкретних завдань для її розв'язання. Надання інформації, засвоєння знань. Формування компетенцій. Підведення підсумків щодо змісту роботи.	Міні-лекції. Презентація. Інтерактивні техніки, ігрові технології, групові вправи.	60 година
Заключна	Підведення підсумків щодо процесу роботи. Обговорення та оцінка отриманого досвіду. Налаштування учасників на атмосферу звичайного життя.	Вправи на рефлексію та відновлення сил учасників. Прощання.	До 10 хв.
ТРИВАЛІСТЬ ТРЕНІНГУ 80 хвилин			

У тренінгу широко використовують методи, спрямовані на стимуляцію взаємодії учасників, інтерактивні технології: дискусія (групові дискусії, дискусія побудована на діалозі), ігрові технології (ситуативно-рольові, ділові, організаційно-діяльнісні ігри), кейс-метод [2, с. 136-139], дебати та інше [4, с. 62-63]. Наприклад, студентам спеціальності Трудове навчання, при вивченні теми «Клейове з'єднання» (навчальна дисципліна «Технологія виробів легкої промисловості») у основній частині тренінгу пропонується виконати вправи Мікрофон, Займи позицію та інші.

Вправа 1. «Способи з'єднання деталей».

Тренер: «Будь-який виріб виготовляється з окремих деталей. Як із окремих деталей скласти виріб? Які бувають способи з'єднання деталей?»

На папері малюється сонечко. У центрі пишемо: «Способи з'єднання деталей». Навколо центру пишемо види з'єднань, які пропонують студенти. Учасники по черзі називають способи, у разі, коли учасник не може надати відповідь на питання, це право отримує наступний учасник.

Тренер: «Чому для з'єднання деталей виробів застосовують клейові з'єднання?»
Обговорюємо, аналізуємо написане.

Вправа 2. «Мікрофон».

Тренер: «Учасники кидають один одному тенісний м'ячик. Називаємо клейові матеріали, які застосовують у швейній галузі, кожен учасник має спочатку назвати усе що він знає про матеріал, який йому назвали (з чого виготовлений, властивості та ін.) а потім передаючи м'ячика назвати новий клейовий матеріал. Хто не може відповісти чи

назвати матеріал – вибуває з гри».

Першим говорить назву ведучий та передає м'яча учасникам: (термопластичні клеї, нетермопластичні клейові матеріали, клейові прокладочні матеріали, дублерин, флізелін, клейова кромка, клейове павутиння, клейова нитка, клейова сітка, клейова плівка, клейовий порошок, клеючий олівець та ін.).

Вправа 3. «Займи позицію». *Мета: визначити думки учасників відповідно питань теми та викликати групу на дискусію, продемонструвати думки. Метод: індивідуальна робота, обговорення.*

Тренер: «Зараз я зачитаю різні твердження, що стосуються теми яку ми сьогодні обговорюємо. Ви стаєте у коло, заплущуєте очі, якщо ви згодні із твердженням, то піднімаєте великий палець вгору, якщо ні – вниз».

Учасники стають у коло і слухають запропоноване твердження, аналізуючи чи згодні вони підтримати його чи ні. Якщо відповіді не вірні, учасник коментує свою думку.

Вправа 4. «Практична частина». *Мета: формування умінь щодо визначення технології виконання клейових з'єднань. Матеріали: ватмани, зразки основної тканини виробу, зразки клейового матеріалу, маркери.*

Тренер: «Завдання виконується у малих групах по 5 чоловік у кожній. Кожна мала група отримує завдання: до зразка основної тканини швейного виробу підібрати клейовий матеріал, та описати послідовне виконання прийомів та технологію виконання роботи. На ватмані описати відповідь. Після виконання завдання, по черзі представники груп презентують свої результати». *Обговорюють результати.*

При застосуванні різних методів і прийомів, що використовуються під час проведення тренінгу, необхідно продумати способи формування груп, що залежатиме від виду та мети групової діяльності учасників. У залежності від змісту завдання, групова робота може бути організована коли всі групи одержують однакові за змістом завдання (недиференційована) та коли групи одержують різні за змістом завдання (диференційована). При виконанні завдань однакових за змістом усіх учасників можна об'єднати у групи за кольором очей, за народженням тієї чи іншої пори року, за улюбленим кольором тощо. Можна запропонувати об'єднання у групи із використанням «Шухляди Пандори» (у коробці перемішуються дрібні предмети кількох видів, за кількістю мікрогруп), потім учасники, не дивлячись, вибирають по одному предмету, що слугує приводом до об'єднання в мікрогрупу [3, с. 38-41].

Для ефективності застосування тренінгових технологій необхідно дотримуватися основних принципів організації та проведення навчального тренінгу: 1. *Принцип максимальної активності учасників тренінгу* передбачає жваву взаємодію учасників між собою, вироблення ними власних ідей та виявлення творчості, максимальне залучення до практичної діяльності та підвищення їх внеску в процес навчання. Цьому сприяють результати роботи, які виступають продуктом діяльності усієї групи. До того ж учасники мають можливість брати на себе ризик успіху і провалу, що так само збільшує їх причетність до процесу і позитивно впливає на навчання. 2. *Принцип орієнтації на майбутню професійну діяльність* полягає у розумінні чіткого зв'язку між вправами тренінгу та майбутньою професійною діяльністю тих, хто навчається. 3. *Принцип темпової регуляції тренінгу* характеризується змінами видів активності під час тренінгу, що вимагає швидкого і повільного темпу, високих і низьких затрат енергії. При цьому вони повинні чергуватися і підбиратися відповідно до часу дня, рівня активності групи та інших показників. 4. *Принцип урахування індивідуальних особливостей учасників тренінгу.* Даний принцип базується на індивідуалізованому підході, що виступає однією з обов'язкових вимог до його організації та проведення. Якщо є можливість

попереднього вивчення групи учасників, то викладач може провести психолого-педагогічний аналіз групи з тим, щоб визначитись з психологічними особливостями кожного з учасників (темперамент, тип мислення), їх відношенням до майбутньої професії, лідерськими якостями тощо. На цій підставі формується склад малих груп для виконання певних вправ тренінгу, підбираються варіанти індивідуальних вправ.

5. *Принцип вибору* припускає що учасникам тренінгу надається вільний вибір у плані формування власної поведінки при виконанні вправ, що надає їм змогу краще зрозуміти свої можливості та потреби.

6. *Принцип відкритості* реалізовується завдяки створенню сприятливої атмосфери на тренінгу, при якій учасники можуть вільно та відкрито виражати свою незгоду та заперечення. Це дозволить вчасно запобігти проблемам, нерозумінню, навчати толерантності.

7. *Принцип зворотного зв'язку*. Ефективний зворотний зв'язок – принципова відмінність тренінгових занять. Його слід стимулювати та заохочувати. Тому ведучому необхідно стежити за тим, щоб у всіх учасників була можливість організації зворотного зв'язку як із ним, так і з учасниками. У процесі підведення підсумків заняття він повинен стати каналом визначення результативності роботи кожного учасника.

8. *Принцип етапності тренінгу*. Учасникам тренінгу необхідно відчувати, що у нього є початок, середина і кінець. У кінці – важливо отримати відчуття завершеності певного, нехай і невеликого за часом, етапу професійного розвитку. Це стає підставою формування готовності до переходу на наступну сходинку професійного становлення [8].

Застосування тренінгових технологій у навчальному процесі потребує створення сприятливої, позитивної психологічної атмосфери в аудиторії під час занять. Вона необхідна, щоб забезпечити мотивацію студентів до саморозкриття, відкритої позиції й прагнення до співпраці між собою і з викладачем. Необхідне оптимальне облаштування навчального простору, зокрема, спеціальні способи розташування меблів (для роботи малих груп, для спілкування і дискусії у загальному колі тощо), наявність в аудиторії різноманітних матеріалів: текстів, словників, просто чистого паперу і маркерів тощо. Важливим є запровадження в студентській групі спеціальних правил, норм спільної праці, які є загальнообов'язковими для всіх.

При підготовці майбутнього вчителя трудового навчання важливим є формування практичних навичок для виконання виробничих функцій, що є важливою складовою підготовки педагогів. Для забезпечення підготовки вчителя до умов, наближених до реального середовища майбутньої професійної діяльності передбачена низка практик (педагогічна, технологічна) та вивчення методики викладання трудового навчання. Наприклад, навчальним планом передбачено опанування майбутніми вчителями трудового навчання Навчальної практики-тренінгу «ІНТЕЛ».

Отже, 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. Перспективними є дослідження тренінгових технологій навчання, розробка тренінгів для навчальних дисциплін при підготовці майбутніх фахівців технологічної освіти та готовність педагога до інноваційної діяльності, зокрема проведення тренінгів. Безперечно, роботу за тренінговою технологією необхідно вдосконалювати та розвивати, але ефективність запровадження такої технології навчання залежить від частоти та правильності її використання. В результаті чого в учасників освітнього процесу більш якісно сформується думка про педагогічну майстерність, її провідну роль, а також переконання в необхідності її розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бевз Г. М. Основні положення щодо проведення тренінгів / Г. М. Бевз, О. П. Главник. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/school/method/technol/598/>.
2. Гур'янова О. В. Використання творчої педагогічної взаємодії на заняттях із технологій./ О. В. Гур'янова. // Збірник наукових праць Бердянського державного педагогічного університету. – Бердянськ: БДПУ, 2011. – № 3. – С. 63-68.
3. Гур'янова О. В. Педагогічні інновації в технологічній освіті: Курс лекцій. Навчальний посібник / О. В. Гур'янова – Кіровоград: ПП Центр оперативної поліграфії «Авангард», 2014. – 60 с.
4. Інтерактивна технологія навчання: організація і проведення тренінгів (інноваційні форми навчання): Методичний посібник / О. А. Комар, Л. В. Пироженко. – Умань: ФОП Жовтий О. О., 2015. – 109 с.
5. Методика проведення тренінгів. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.content.net.ua/registration/sections/page.php?page_id=29024&categ_id=11363
6. Мироненко Н. В. Застосування кейсових технологій під час викладання дисципліни «Технологія побутової діяльності» майбутнім вчителям трудового навчання / Н. В. Мироненко // Наукові записки. – Випуск 11. – Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти. Частина 3. – Кропивницький: РВВ КДПУ ім. В.Винниченка, 2017 – С. 136-139.
7. Оніщенко О. В. Тренінг як інноваційна методика навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://visnyk.chnpu.edu.ua/?wpfb_dl=2416
8. Тренінгова робота у діяльності інженера-педагога: методична розробка / Л. В. Штефан, О. О. Прохорова, Н. А. Шищенко. – Харків: УПА, 2011. – 46 с. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://allrefrs.ru/4-51135.html>

ІКТ В ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ВЧИТЕЛЯ ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ І ТЕХНОЛОГІЙ

Сергій Оніщенко

Відповідно до Концепції модернізації вітчизняної освіти основна мета підготовки педагогічних кадрів полягає в становленні кваліфікованого працівника відповідного рівня і профілю, конкурентоспроможного на ринку праці, компетентного, відповідального, що вільно володіє своєю професією і орієнтованого в суміжних областях діяльності, що володіє сучасними педагогічними та інформаційними технологіями, здатного до постійного професійного зростання, соціальної та професійної мобільності.

Перехід до інформаційного суспільства тягне за собою розвиток інформаційної культури всіх членів суспільства. Педагогічні дослідження Л. Бахтіярова, М. Вікуліна, Г. Кручиніної, Е. Кулік, С. Маркової, С. Майорової, Л. Шевцової та ін., показують, що розвиток інформаційної культури учнів є турботою викладачів усіх предметних областей, де не є виключенням і вчитель трудового навчання та технологій.

Метою статті є підготовка майбутнього вчителя трудового навчання та технологій до застосування ІКТ в професійній діяльності.

Під інформаційною культурою ми розуміємо досягнутий рівень організації інформаційних процесів, ступінь задоволеності людей в інформаційному спілкуванні, рівень ефективності створення, збору, зберігання, переробки, передачі, подання та використання інформації, що забезпечує цілісне бачення світу, передбачення наслідків прийнятих рішень [3, с. 120-123]. Таким чином, виникла необхідність в новій моделі навчання, побудованої на основі використання сучасних інформаційних технологій, що