

### **РОЗДІЛ 3. ПРОЕКТУВАННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ В НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНИЙ ПРОЦЕС СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

#### **ТРЕНІНГ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНА ФОРМА НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОЇ РОБОТИ**

*Страшко С.В. (м. Київ), Сліва М., Калюжний Я. (Польща)*

Тренінг виник у ХІХ столітті в медицині як методика проведення психотерапевтичної роботи. У ХХ столітті він набуває поширення в професійній освіті як форма навчання, та в практичній психології як ефективна технологія розвитку особистості. Останнім часом тренінгові технології впроваджуються в процес навчання у вищих навчальних закладах і певні їх елементи з'являються на уроках в загальноосвітніх школах. Особливо активно тренінгові методики використовуються в тих випадках, коли процес навчання спрямований не на накопичення наукової інформації, а на формування життєвих навичок і компетенцій. Тому саме тренінгові технології мають бути основою процесу навчання на уроках основ здоров'я, валеології та безпеки життєдіяльності в школі.

На сьогоднішній день не існує загальновизнаного визначення тренінгу. Так, Б.Ф. Ломов розглядає тренінгові технології як ефективний засіб психічного розвитку людини. Б.Д. Паригін вважає, що тренінг є одним із методів групового консультування. Він описує його як активне групове навчання навичок спілкування і життя в суспільстві взагалі: від навчання професійно-корисних навичок до адаптації до нової соціальної ролі з відповідною корекцією "Я-концепції" і самооцінки. С.Д. Щеколдіна вважає, що тренінг – це форма спеціально організованого навчання, яка базується на активних методах групової роботи. Цю точку зору поділяють Т.В. Воронцова і В.С. Пономаренко. Вони визначають тренінг як форму групової роботи, що забезпечує активну і творчу взаємодію його учасників між собою та тренером (учителем).

Більш широко описують тренінг автори підручника, присвяченого тренінгам з тендерної проблематики (Р. Безпальча та ін.). Вони вважають, що тренінг сьогодні є незамінним елементом навчання і розвитку персоналу будь-якої організації. Тренінг – це навчання, що спирається на досвід людини і дає можливість, крім отримання нової інформації, одразу використати її на практиці, випробовуючи нові навички. Тренінгова форма навчання базується на методиці участі. Це означає, що весь клас (група) є активним учасником процесу навчання, під час якого можна поділитися й обмінятися власними думками, життєвим досвідом і проблемами, а також разом знайти оптимальне вирішення цих проблем.

На нашу думку, можна дати наступне визначення тренінгу:

Тренінг – це організаційна форма навчально-виховної роботи, яка, спираючись на досвід і знання її учасників, забезпечує ефективне використання різних педагогічних методів, зокрема, активних, за рахунок створення позитивної емоційної атмосфери в групі, та спрямовується на отримання сформованих навичок і життєвих компетенцій.

Висока ефективність тренінгового навчання є результатом того, що:

- цінується точка зору і знання кожного учасника;
- можна поділитися своїм досвідом і проаналізувати його у комфортній атмосфері без примусу;

- існує можливість вчитися, виконуючи практичні дії;
- можна припускатися помилок, що не призводитиме до покарання або негативних наслідків;
- немає оцінок та інших "каральних" засобів оцінювання нових знань.

Традиційні форми навчання передбачають отримання учнем теоретичної інформації з подальшим її застосуванням, після чого з'являється можливість оцінити корисність набутих знань. Тому, при традиційному навчанні вчитель зосереджується в основному на змістовій частині навчання, а використовуючи тренінгові технології, він, насамперед, сприяє рефлексії учасниками тренінгу отриманих знань, які мають трансформуватися через інтелект, досвід, емоційні переживання суб'єкта діяльності, що значною мірою забезпечує адекватний зворотний зв'язок. У процесі тренінгу, учасники, завдяки зворотному зв'язку, виявляють брак умінь та навичок, так звані "білі плями" теоретичних знань, а також неадекватність наявних установок і стереотипів. Це сприяє корекції неефективних моделей поведінки та їх заміні на нові, ефективніші.

Суттєвою перевагою тренінгової методики є те, що вона дає унікальну можливість вивчити складні, емоційно значимі питання в безпечній обстановці тренінгу, а не в реальному житті з його загрозами та ризиками. Тренінг дозволяє вчитися без хвилювання стосовно неприємних наслідків, які можуть виникнути у випадку прийняття неправильного рішення.

Мета будь-якого тренінгу полягає не в аналізі та інтерпретації проблем особистості, задля подальшого їх усунення або зміни мотивації поведінки, а в активному, свідомому навчанні бажаної поведінки.

В залежності від мети та завдань, які повинен вирішувати тренінг, можна виділити такі його види:

1) соціально-психологічний тренінг – спрямовується на розвиток комунікативних здібностей, міжособистісних відносин, умінь встановлювати та розвивати різні види взаємин між людьми;

2) тренінг особистісного зростання – спрямовується на самовдосконалення, вирішення внутрішньо особистісних конфліктів, суперечностей тощо;

3) тематичний або соціально-просвітницький тренінг – спрямовується на розгляд конкретної теми, зміст якої потрібно засвоїти, і набуття таких умінь та навичок:

- комунікативних – вони напрацьовуються під час усього тренінгу за допомогою спеціальних ігор і вправ;
- навичок прийняття рішень – для цього тренер може використовувати: "мозкові штурми"; обговорення однієї проблеми всією групою; ігри, спрямовані на усвідомлення та вирішення проблеми; алгоритм прийняття рішення тощо;
- навичок зміни стратегії поведінки, які допомагають людині: гнучко реагувати в будь-якій ситуації, краще пристосовуватися до оточення, швидше знаходити вихід із складних ситуацій, реалізовувати свої плани і досягати мети;

4) психокорекційний тренінг – спрямовується на корекцію психічних процесів, тренування певних якостей і здібностей особистості;

5) психотерапевтичний тренінг – спрямовується на виправлення хворобливих відхилень особистісного розвитку (невротичний розлад, декомпенсація, акцентуації характеру тощо).

Перші чотири види тренінгу можуть широко використовуватися вчителями при вивченні різноманітних тем стосовно попередження проблем здоров'я. Але право проводити психотерапевтичний тренінг повинен мати лише психолог або лікар-психотерапевт.

Останнім часом у різних сферах і, зокрема, у навчанні здоров'я широко використовуються "тренінги життєвих компетенцій (умінь, навичок)", які з'явилися в 60-ті роки і ґрунтуються на ідеях гуманістичної психології К. Роджерса.

Відповідно до концепції цих тренінгів припускається, що індивід недостатньо володіє уміннями, необхідними для ефективного міжособистісного функціонування.

Зазвичай життєві компетенції об'єднують у декілька груп:

1) компетенції, які визначають соціальне благополуччя – це навички ефективного спілкування, навички співчуття, навички вирішення конфліктів, навички поведінки в умовах тиску, загроз і дискримінації, навички спільної діяльності й співпраці;

2) компетенції, які визначають психологічне благополуччя – це:

3) а) інтелектуальні компетенції – навички самоусвідомлення і самооцінки, навички аналізу проблеми і прийняття рішень, навички критичного мислення і визначення життєвих цілей та програм;

4) б) емоційно-вольові компетенції – навички самоконтролю, навички управління стресами, навички, що формують мотивації до успіху і сприяють гартуванню волі;

5) компетенції, які визначають фізичне благополуччя – це навички раціонального харчування, навички рухової активності та загартовування, санітарно-гігієнічні навички, навички раціональної організації праці та відпочинку.

Тематичні або соціально-просвітницькі тренінги зазвичай включають вправи, які спрямовуються на розвиток усіх перерахованих компетенцій. Обговорення кожної вправи дає можливість учасникам проаналізувати інформацію, знання чи власний досвід, отриманий під час виконання вправи, зосередитись на навичках, які вони відпрацьовують. Запитання для обговорення – відкриті, тобто – припускають багато варіантів відповідей. На тренінгу немає правильних і неправильних відповідей, кожен має право на особисту думку і саме вона є цінною, адже вона відображає особистість в усіх аспектах.

Форми і методи, які використовуються під час проведення тренінгів, ґрунтуються на активності кожного учасника освітнього процесу, на співіснуванні різних точок зору та вільному їх обговоренні. Одним із принципів організації тематичного або соціально-просвітницького тренінгу є партисипаторний підхід. Цей підхід базується на вірі в те, що люди ефективніше вчаться, коли цінуються їхні власні знання та спроможність щось зробити, а також, коли вони здатні проаналізувати власний досвід та поділитися ним у комфортній обстановці.

## **ФОРМУВАННЯ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТЬОГО ПЕДАГОГА ЗАСОБАМИ ПРОЕКТНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ**

*Шиян Н.І. (м. Полтава)*

Формування творчої особистості майбутнього педагога є сьогодні однією з актуальних проблем, адже підготовка до професійної діяльності досягає мети, якщо в результаті вдається сформувати ініціативного, творчо активного педагога, здатного у свою чергу формувати творчу особистість учня.

«Творчість – це необхідна умова становлення самого педагога, його самопізнання, розвитку і розкриття його особистості», оскільки «творчість, розвиваючи здібності, формує педагогічну талановитість учителя» [2, с. 16]. Творча активність студента виражається в прагненні до пошуку нових шляхів розв'язання проблемних ситуацій і подолання труднощів, до відкриття нових явищ у навчально-пізнавальній діяльності, у його вмінні застосовувати практику як критерій істинності, виявляти кількісні та якісні характеристики досліджуваного об'єкта, висувати гіпотези, перевіряти їх, приймати нестандартні рішення. Таким чином, творча активність – це діяльність особистості, що забезпечує її включеність у процес творення нового, що передбачає перенесення знань і