



УДК 377

**USE OF TRAINING TECHNOLOGIES IN TRAINING OF FUTURE
QUALIFIED PERSONNEL****ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ
КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ****Rashevskaya O.E. / Рашевська О.Є.***teacher of special subjects highest qualification category /**викладач спеціальних предметів вищої кваліфікаційної категорії.**Kherson Center for Vocational Education**State Employment Service, Nova Kakhovka, Peremohy, 7A, 74900**Херсонський центр професійно-технічної освіти**Державної служби зайнятості, м. Нова Каховка, Перемоги, 7А, 74900*

Анотація. В роботі розглядається поняття «тренінгові технології навчання дорослих» та теоретично обґрунтовується їх впровадження. Виявлено, що тренінгові технології навчання вирізняються з-поміж інших форм організації освітнього процесу системністю, алгоритмом реалізації, направленістю на вирішення конкретних цілей, передбачає добір найбільш ефективних методів, що застосовуються на кожному конкретному етапі, що забезпечують якісне опанування здобувачами освіти матеріалу, формування чи розвиток здатностей, компетентностей тощо.

Ключові слова: навчання дорослих, тренінг, тренінгові технології навчання, ефективність навчання.

Вступ.

Цифровізація суспільства, розширення видів діяльності людини, «криза компетентності» зумовили перехід від концепції освіти на все життя до концепції освіти впродовж життя, пошук нових підходів, нових технологій.

Тому заслуговують на увагу сучасні технології підготовки кваліфікованих кадрів, що враховують зазначені вище особливості і спрямовані на активну участь здобувачів освіти у навчальному процесі, підтриманню підприємницьких ініціатив та сприянню самозайнятості.

Однією із форм підготовки дорослого населення до професійної діяльності є тренінгові технології. Тренінги вважаються достатньо новою формою навчання і останнім часом активно використовуються, проте вони не належать до методів масового професійного навчання.

Тренінгові технології можуть бути використані на різних етапах навчання, а саме: під час початкового оволодіння знаннями, їх закріплення, формування вмінь і навичок. Їх можна застосовувати як фрагмент заняття для досягнення певної мети або ж проводити заняття з використанням певної технології. Вибір доцільних методів навчання для професійно-теоретичної підготовки майбутніх підприємців значною мірою залежить від рівня методичної підготовки та педагогічного досвіду самого викладача спеціальних предметів, володіння ним знаннями тренінгових методів і прийомів їх застосування для підвищення ефективності навчально-виробничого процесу.

Практика застосування тренінгів в освітніх установах є незначною, що суттєво гальмує процеси ефективності навчання, зокрема засвоєнню навчальної інформації й формуванню особистісних якостей.



Основний текст

Загалом тренінг - це метод групової навчальної діяльності, коли в лабораторних умовах засобами спеціальних вправ, спрямованих на відтворення, виконання й аналіз ситуацій, в учасників не тільки формуються професійні уміння й навички, але й будуються умови для професійного розвитку [1].

Таким чином, створення подібної навчальної ситуації сприяє осмисленню вже наявного професійного досвіду та формуванню нового, що повністю відповідає основним принципам навчання дорослої людини. Окрім того, під час проведення тренінгу використовуються інтерактивні технології і методи, що ураховують особливості і вимоги андрагогічної моделі навчання. У цьому сенсі доцільно зазначити, що тренінг, спрямований на набуття практичних умінь і навичок, передбачає активну позицію тих, хто навчається, отже, вимагає урахувати право дорослої людини обирати й приймати рішення, вносити корекцію у методи праці, створює можливість обґрунтовувати необхідність вивчення нової інформації, інтегрувати її з наявним професійним і життєвим досвідом, надавати практичної спрямованості навчанню.

При плануванні занять за тренінговою технологією слід враховувати три головні складові:

- 1) підготовку до проведення тренінгу;
- 2) власне тренінг (тренінгова діяльність);
- 3) постійне професійне самовдосконалення.

Підготовка до проведення тренінгів передбачає вивчення й урахування багатьох важливих моментів:

- вікових особливостей дорослих;
- об'єктивізація поведінки (у процесі ігрових форм групової роботи учасники самі усвідомлюють деструктивні поведінкові моделі і в подальшому починають діяти не імпульсивно, а конструктивно);
- партнерського спілкування (формування здатності сприймати партнера).

При розробці змісту і методик тренінгів слід урахувати основні професійні функції слухача (наприклад, рефлексія, проектування, конструювання, організація, комунікація). Також важливо враховувати інтегративну природу професійної діяльності [2].

Важливе місце у досягненні ефективності тренінгової діяльності посідає організація процесу навчання, складовою якого є збір очікувань учасників.

Слід зазначити, що завершеним тренінг можна вважати за умови оцінювання кінцевих результатів діяльності. Таке оцінювання має включати рівень задоволення учасників тренінгу, оцінку здобутих знань, самооцінку, а також подальші спостереження, що також можуть бути критеріями оцінювання роботи.

Тренер повинен знати, що подання нової інформації має опиратися на раніше здобуті знання, інтегрувати нові ідеї в контекст відомого, оскільки досвідчена людина набагато більше, ніж шкільний учень, соромиться чогось не знати.

Впливає на мотивацію навчання й організація навчального процесу, що також повинна враховувати специфіку слухачів. Другорядними, але також



важливими мотивами для дорослих, є очікування задоволення від спілкування, нових знайомств, змін у напруженому ритмі життя.

Висновки. Були розглянуті специфічні риси освіти дорослих, які привносять у процес навчання комплекс складових, зокрема, особистісні особливості, власні інтереси, уподобання, здібності, знання, звички, навчальний стиль, досвід дитинства, етапи індивідуального розвитку та ін.

Як показує практика, значна кількість дорослих із різними індивідуальними навчальними траєкторіями засвоює знання більш ефективно за умови використання активних методів навчання. Саме таке навчання передбачає іншу логіку освітнього процесу: не від теорії до практики, а від формування нового досвіду до його застосування через теоретичного осмислення. Тому застосування тренінгових технологій в освітньому процесі сприяє поліпшенню якості підготовки кваліфікованих кадрів.

Література:

1. Особистісний і професійний розвиток дорослих: теорія і практика: [монографія] / авт. кол.: Аніщенко О.В., Баніт О.В., Василенко О.В., Волярська О.С., Дорошенко Н.І., Зінченко С.В., Сігаєва Л. Є.; за ред. Аніщенко О.В. – К.: ІПООД НАПН України, 2016. – 354 с.

2. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: зб. наук. пр. / [редкол. Л.Б. Лук'янова (голова), Аніщенко О.В. (заступник голови) та ін.]; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. Київ, 2019. Вип. 2 (16). - 182 с.

3. Петренко Л.М. Активні методи та інтерактивні технології: нові можливості використання в дистанційному професійному навчанні. Технології дистанційного професійного навчання : метод. посібник. Житомир : «Полісся», 2018. - С. 11–27.

References

1. Anishhenko OV, Banit OV (2016) Osoby`stisny`j i profesijny`j rozvy`tok dorosly`x: teoriya i prakty`ka. Ky`yiv: IPOOD NAPN Ukrayiny, pp. 350-354.

2. Luk`yanova LB, Anishhenko OV (2019) Osvita dorosly`x: teoriya, dosvid, perspekty`vy`: zb. nauk. pr. (Ukrayina, Ky`yiv, Vy`p. 2 (16), 2019), Ky`yiv: In-t ped. osvity` i osvity` dorosly`x imeni Ivana Zyazyuna NAPN Ukrayiny, pp. 145-156.

3. Petrenko L.M. (2018). Akty`vni metody` ta interakty`vni tehnologiyi: novi mozhly`vosti vy`kory`stannya v dy`stancijnomu profesijnomu navchanni. Tehnologiyi dy`stancijnogo profesijnogo navchannya. Zhy`tomy`r : «Polissya», pp. 11-27.

Abstract. *In the process of implementation of training technologies in adult education, it is advisable to design the stages of their implementation (stages of diagnosis of the subject; planning, selection (development) of optimal technology; expert evaluation; correction). In the conditions of intensive development of adult education there is a need to develop and implement learning technologies, which based on identifying the specifics of the organization of education will intensify the process of personal and professional development of adults taking into account individual educational trajectory, needs, requests and more.*

Key words: *adult learning, training, training learning technologies, learning effectiveness.*

Статья отправлена: 02.04.2021 г.

© Рашевська О.Є.