

**ТРЕНІНГ – СУЧАСНА ФОРМА МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ У ЗАКЛАДІ
ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ (Олена
Шамралюк)**

Олена Шамралюк,
кандидат педагогічних наук,
методист Науково-методичного центру
професійно-технічної освіти та підвищення
кваліфікації інженерно-педагогічних
працівників у Хмельницькій області, м. Хмельницький, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-0993-1149>

Анотація. Обґрунтовано доцільність застосування тренінгу в системі методичної роботи закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Охарактеризовано функції і компоненти тренінгу, визначено найбільш ефективні методи навчання для проведення тренінгів з педагогами закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Описано структуру методичного тренінгу та наведено характеристику основних його етапів.

Ключові слова: тренінг, методична робота, педагогічні працівники, професійна компетентність, функції, етапи, методи тренінгу.

**TRAINING – A MODERN FORM OF METHODOICAL WORK IN A PROFESSIONAL
(VOCATIONAL) EDUCATION INSTITUTION**

Olena Shamralyuk,
Candidate of Pedagogical Sciences,
methodologist of the Scientific-methodological centre
of vocational education and training and further training
for engineering-pedagogical workers in Khmelnytskyi region, Khmelnytskyi, Ukraine

Abstract. The expediency of using training in the system of methodical work of a professional (vocational) education institution is substantiated. The functions and components of the training are characterized, the most effective methods of training for conducting trainings with teachers of professional (vocational) education institution are determined. The structure of methodical training is described and the characteristics of its main stages are given.

Keywords: training, methodical work, teachers, professional competence, functions, stages, teaching methods.

Підвищення якості професійної (професійно-технічної) освіти значною мірою залежить від професійного рівня педагогічних кадрів. Саме методична робота дозволяє створити в закладі професійної (професійно-технічної) освіти необхідні умови для постійного удосконалення професійної компетентності, творчого розвитку особистості педагога. Надаючи реальну адресну допомогу педагогам, методична служба коригує освітній процес з урахуванням актуальних тенденцій.

Однією із сучасних інтерактивних форм методичної роботи є тренінг –

групова навчальна діяльність, при якій у педагогів не тільки формуються професійні уміння й навички засобами спеціальних вправ, спрямованих на відтворення, виконання й аналіз ситуацій, але й створюються умови для професійного розвитку. У результаті такого «занурення» у професійні ситуації відбувається самооцінка своїх вчинків, осмислення наявного досвіду професійно-педагогічної діяльності та формування нового досвіду.

Доцільність застосування тренінгу в системі методичної роботи закладу професійної (професійно-технічної) освіти підтверджується тими функціями, які він виконує:

- діагностична – виявлення зон, за якими педагог потребує професійного удосконалення;
- власне навчальна – передача нового досвіду, будь-то знання, вміння і навички, форми поведінки і установки;
- командоутворення – проходячи спільне навчання, педагоги, як правило, спонтанно починають відчувати себе більш згуртованими;
- психотерапевтична – це є ефектом групової динаміки, дій тренера і самої тренінгової ситуації.

Тренінг може використовуватися і як самостійна форма методичної роботи, і як окремий структурний елемент семінару, майстер-класу, педмайстерні тощо (Ткачук, 2021).

Реалізація тренінгового процесу здійснюється в межах шести тісно пов'язаних між собою компонентів (Шевчук, 2011):

1. Мета (підвищення результативності педагогічної діяльності).
2. Зміст тренінгу – визначається відповідно до мети та цільової групи.
3. Методи. Під методом тренінгу розуміють метод навчання, тобто обмежений рамковими умовами спосіб реалізації мети тренінгу через взаємодію суб'єктів освітньої діяльності.
4. Рамкові умови. Для ефективного тренінгового процесу слід враховувати організаційні моменти: стан приміщення, підбір необхідного роздаткового матеріалу, час початку та закінчення, тривалість тренінгу.
5. Учасники. Визначається цільова група, для якої проводиться тренінг. Саме від цільової групи залежить мета, визначається зміст тренінгового процесу, відповідно до якого добирають методи тренінгу.
6. Педагог-тренер. Фахівець, від уміння і кваліфікації якого залежить успіх тренінгового процесу.

Тренування доцільно проводити у невеликих групах (від 5 до 10 осіб). Основними принципами роботи тренінгової групи є наступні: довірливе та відверте спілкування, взаємоповага, щирість, відповідальність у дискусіях та при обговоренні результатів тренінгу (Капінус, 2020).

При розробленні та проведенні методичних тренінгів необхідно звертати увагу на низку принципів моментів:

1. Чітке визначення цілей, постановка завдань тренінгу, діагностика учасників, вхідне тестування за цілями.
2. Орієнтація тренінгу на результативність, організаційну, групову

особисту ефективність.

3. Поєднання соціально-психологічних та технологічних методів роботи у тренінгу для відпрацювання та вдосконалення особистісних і професійних характеристик поведінки та діяльності.

4. Системний підхід у розробці, плануванні, організації та проведенні тренінгу.

5. Організація пост-тренінгового супроводу для педагогів-учасників.

Методичні прийоми та активні методи навчання, що застосовуються під час тренінгу, є сукупністю засобів та способів активізації розумової, навчально-пізнавальної діяльності, розкриття творчого потенціалу до особистісного та професійного розвитку. Як засвідчує практичний досвід, тренеру не варто обмежуватись лише одним методом у ході реалізації програми тренінгу. З метою залучення до активної роботи усіх учасників та досягнення запланованих завдань тренінгу доцільно застосовувати такі прийоми, як: психогімнастика, групове обговорення чи мозковий штурм. Використання різноманітних технік не тільки сприяє збереженню уваги та працездатності тренінгової групи, а й відображає реальні життєві ситуації.

Найбільш популярними методами, які застосовуються на методичних тренінгах, є: мінілекція, рольова гра, метод кейсів (проблемні ситуації), брейнстормінг, дискусія (Шамралюк, 2021). Обираючи метод викладання, слід ураховувати: рівень підготовленості учасників за темою тренінгу; якими навчальними засобами підкріплюється матеріал, що викладається; чисельність групи (інтерактивні форми ефективніші за меншої кількості учасників); ресурси, у тому числі часу й простору (розподіл на малі групи потребує більше часу і простору, ніж робота всією групою); умови приміщення (фіксоване розташування робочих місць ускладнює пересування й зміну конфігурації).

Достатньо поширеною практикою є застосування на тренінгу відеозаписів педагогічних ситуацій для детального вивчення особливостей педагогічного процесу. Специфіка роботи відеотренінгу полягає у розподілі педагогічного акту на окремі методичні прийоми та педагогічні навички, які піддаються аналізу і коригуванню. Саме такий формат роботи позитивно впливає на формування рефлексивних умінь та навичок у педагогів (Ткачук, 2016).

Заплановані результати тренінгу, як правило, подають у вигляді конкретних вмінь, тоді як реальні результати можуть бути дещо іншими. У позитивних випадках це може бути переоцінювання цінностей, сприйняття нових ідей, подолання власних стереотипів у викладанні, народження своїх концепцій, досвід творчої взаємодії з іншими, тобто все те, що ми пов'язуємо із саморозвитком і що підштовхує нас до самореалізації (Романова, 2015).

У структурі методичного тренінгу виокремлюється три основних етапи (Шамралюк, 2019).

1. Початковий етап – розминка. Він спрямований на створення теплої, доброзичливої атмосфери в групі. Розминка повинна складатися з

декількох вправ і мати такі цілі: знайомство з групою, «психологічний відпочинок» для педагогів, формування в учасників внутрішнього стану, відповідної основної спрямованості заняття. Зазвичай розминка займає приблизно 10-15% від загального часу.

2. Основний етап:

- побудова моделі професійної ситуації – для програвання тренер пропонує групі проблему, що моделює ту чи іншу ситуацію з їхньої професійної діяльності.

- обговорення – після програвання ситуації починається загальне обговорення. Кожен член групи висловлює свою думку і дає оцінку того, що відбувалося. Тренер прагне до того, щоб виявити у членів групи ситуації, аналогічні програні. Педагоги обмінюються думками, як треба діяти в подібних обставинах.

- відтворення реальної ситуації – під час обговорення на тему «Що я роблю в такій ситуації» виділяються один-два випадки, які викликають труднощі у педагогів. Тренер пропонує програти в групі ці ситуації.

- обговорення «Що потрібно робити». При аналізі ситуацій, взятих з реального досвіду педагогів, тренер спрямовує їхню увагу на пошук таких способів спілкування з учнями, за допомогою яких можна отримати позитивний педагогічний результат. Між педагогами здійснюється активний обмін досвідом.

- програвання ситуації «Як треба робити». Після знаходження ефективних способів педагогічної діяльності бажано запропонувати групі ситуацію, яку вони могли б спробувати програти, застосовуючи знайдені при груповому обговоренні нові способи і прийоми роботи. Далі учасники можуть зважити, наскільки успішно були реалізовані знайдені групою нові професійні засоби.

Основний етап повинен займати приблизно 70% загального часу.

3. Заключний етап – позитивне закінчення тренінгу.

Цей етап складається з двох основних частин. У першій частині обговорюється, що сталося на тренінгу (групова рефлексія). Основна увага спрямовується на те нове, що придбали члени групи: нові знання, новий досвід і навички роботи. Як вони оцінюють загальну організацію заняття? Які побажання для її вдосконалення вони можуть висловити? Групова рефлексія може займати приблизно 15% загального часу. У другій частині заключного етапу організовується обмін оптимістичними, приємними для всіх членів групи побажаннями і висловленням подяки за підтримку.

Таким чином, використання тренінгу при організації методичної роботи з педагогічними працівниками у закладі професійної (професійно-технічної) освіти забезпечує інтенсивне засвоєння необхідних умінь у процесі активної творчої діяльності та якнайкраще сприяє самореалізації кожного педагога, що безпосередньо впливає на ефективність освітнього процесу.

Список посилань

Tkachuk, G. E. (2021). Pedagogical conditions for the development of readiness of teachers of special disciplines of vocational schools to use personality-oriented pedagogical technologies. *Colloquium-journal*, 4 (91), 43-45.

Капінус, О. С. (2020). Тренінгові методики та технології формування професійної суб'єктивності майбутніх офіцерів Збройних сил України. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*, 74, 55-58.

Романова, Г. М. (2015). Тренінгова підготовка методистів навчально (науково)-методичних центрів (кабінетів) ПТО України до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*, 9, 103-110.

Ткачук, Г. Е. (2016). Технологія використання мобільних пристроїв в інформаційному освітньому середовищі ПТНЗ. In В. О. Радкевич (Ред.), *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Всеукр. наук.-практ. конференції (м. Київ, 7, 19 квітня 2016 р.)*, 1, 115-116.

Шамралуок, О. Л. (2021). *Розвиток технологічної культури майстрів виробничого навчання аграрного профілю в навчально (науково)-методичних центрах професійно-технічної освіти*. Кандидат наук. Київ: ПТО НАПН України.

Шамралуок, О. Л. (2019). *Технологічна культура майстра виробничого навчання аграрного профілю: методичний посібник*. Хмельницький: б.в.

Шевчук, О.М. (2011). *Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу: навчальний посібник*. Умань: ПП Жовтий.