

УДК 371.14 : 371.31

Л.З. Мінда, ст. гр. ПВШ-11-Г1

**Науковий керівник:** Т.А. Махиня, к.п.н.,  
доцент Інституту менеджменту та психології  
ДВНЗ «УМО» НАПН України

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ В СИСТЕМУ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВИХОВАТЕЛІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

**Анотація.** У статті проаналізовано організаційно-педагогічні умови ефективного упровадження тренінгових технологій навчання в систему підвищення кваліфікації вихователів дошкільних навчальних закладів.

**Ключові слова:** тренінгові технології, система підвищення кваліфікації.

**Аннотация.** В статье рассматривается вопрос организационно-педагогических условий эффективного внедрения тренинговых технологий в систему повышения квалификации воспитателей дошкольных учреждений.

**Ключевые слова:** тренинговые технологии, система повышения квалификации.

**Annotation.** In the article the organizationally-pedagogical terms of effective introduction of training technologies of studies are examined in the system of in-plant training of educators of preschool educational establishments.

**Key words:** to training of technology, system of preschool qualification.

**Актуальність.** Стрімке реформування системи освіти на сучасному етапі вимагає докорінних змін в організації навчального процесу в системі підвищення кваліфікації фахівців. Сповідуючи принципи гуманізації та демократизації сучасна педагогічна наука орієнтується на оновлення змісту, форм і методів, що сприятимуть індивідуальному розвитку особистості.

Допомогти педагогу своєчасно та гнучко реагувати на потреби і запити суспільства, набувати та трансформувати одержані знання у власну практичну діяльність, обирати дієві засоби й короткі шляхи до прогнозованих результатів, підвищувати рівень професійної компетентності – першочергове завдання закладів післядипломної освіти, що є однією із важливих складових системи безперервної освіти фахівців.

Останнім часом вітчизняними науковцями та практиками напрацьовано достатньо концепцій, науково обґрунтованих підходів та моделей розвитку системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемі підтримки та розвитку професійної компетентності педагогів в системі післядипломної освіти приділено значну увагу у працях Л. Даниленко, Г. Єльнікової, В. Маслова, Н. Ничкало, В. Олійника, Л. Пуховської, О. Савченко, В. Семиченко та ін.

На високу ефективність активних методів навчання вказують у своїх роботах А. Бабаєв, Л. Бондарева, А. Вербицький, Ю. Кулюткін, А. Смолкін, Г. Сухобська, А. Ходоровська.

Дієвим засобом адаптації людини до професійної діяльності, зміни моделі існуючої поведінки та діяльності, джерелом формування стійких знань, вмінь на основі набутого досвіду є чи не найпопулярніша серед інноваційних технологій навчання дорослих – тренінгова.

Вирішення проблеми удосконалення, розвитку та корекції професійних умінь та особистісних якостей педагогів засобами тренінгових методик простежується у працях таких учених, як Т. Альберт, М. Форверг, К. Фопель, В. Захаров, Г. Ковальов, С. Макшанов, Л. Петровська, І. Хрящов та ін.

Специфіку включення тренінгу в процес професійного навчання в якості методу, форми або технології відображено в роботах С. Бойко, Г. Ковальчук, О. Кисільової, С. Корабльової, Л. Мороз, Н. Самоукіної, В. Стрельнікова, Н. Терентьєвої, В. Федорчук, О. Чуйко, А. Щербакова та інших.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Проте сьогодні ще недостатньо досліджено питання упровадження тренінгових технологій в системі підвищення кваліфікації педагогів дошкільних навчальних закладів, не висвітлено умови та особливості ефективної організації такого навчання.

Незважаючи на лідируючу позицію тренінгових технологій навчання, до цього часу не існує єдиного підходу й до визначення даного поняття. Окрім того, в освітньому процесі тренінг використовується як допоміжний засіб, як

метод, що доповнює основний комплекс, і як самостійна технологія навчання.

Слово «тренінг» походить з англійської (англ. train, training) та буквально означає: навчання, виховання, тренування, дресирування. У тлумачному словнику зустрічається таке його визначення: «тренінг – спеціальний тренувальний режим, тренування» (Т.Ф. Єфремова. Новий словник російської мови. Тлумачно-словотворчий словник).

С. Макшанов вказує на тренінг як на багатофункціональний метод цілеспрямованої зміни психологічних феноменів людини та групи з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини [6]. Ю. Ємельянов розглядає тренінг як групу методів спрямованих на розвиток здатності до навчання і оволодіння будь-яким видом діяльності, а також спосіб модифікації моделі управління власною поведінкою та діяльністю. Аналогічними є висновки Л. Петровської про те, що тренінг є своєрідним засобом впливу на розвиток знань та формування певних установок, набуття вмінь і досвіду міжособистісної взаємодії [10].

І. Вачков розкриває суть поняття «тренінг» з різних позицій: і як своєрідний метод дресури, в процесі якої вибудовується правильна поведінка учасників; і як процес тренування, результатом якого є добре відпрацьовані уміння та навички ефективної поведінки; і як форма активного навчання з метою передачі певних знань та розвитку деяких умінь та навиків [2].

Як своєрідну техніку, в основі якої лежить навчальна та ігрова діяльність, що проходить в умовах моделювання різноманітних ігрових ситуацій розглядає дане поняття О. Ситников. Основне спрямування та ціль тренінгу він вбачає у зорієнтованості даної системи навчання на створення цілісного феномену професійної майстерності, властивій для конкретного виду професійної діяльності.

На думку В. Є. Кагана [5], тренінг – особлива форма навчання, що не лише базується на реальних знаннях учасників, а й дає можливість пережити та перевірити їх на власному досвіді.

Слушною є точка зору Н. Ничкало та В. Безпалька [8; 1], яка визначає тренінг як метод навчання та як педагогічну технологію навчання, що завдяки чіткому алгоритму забезпечують досягнення поставленого результату. Адже тренінговим технологіях навчання властиві такі ознаки: наявність стійкої мотивації до навчання; комфортне навчальне середовище, що сприяє досягненню мети; використання ефективних технік, форм, методів; опора на досвід, активне залучення знань, умінь й навичок тих, хто навчається; наявність відчуття контролю над процесом свого навчання; задоволення актуальних пізнавальних потреб та потреби в самореалізації, створення ситуації успіху; гнучкість змісту навчання та позицій учасників в процесі спільної діяльності.

Як зазначалося вище, важливе місце в системі безперервної освіти педагогів посідають заклади післядипломної педагогічної освіти як осередки навчальної та науково-методичної роботи з педагогами. Основу функціонування закладів підвищення кваліфікації педагогічних кадрів становить навчальний процес, що з огляду на наявність певного досвіду професійної діяльності та специфіки навчання дорослих, має свої особливості й потребує своєрідних підходів до його організації. Актуальними в цьому контексті є зміст, методи та організація процесу навчання.

Оскільки, тренінг є найдієвішою формою організації навчання дорослих, спробуємо узагальнити організаційно-педагогічні умови його ефективного впровадження в системі підвищення кваліфікації педагогів дошкільних навчальних закладів.

Під умовами, зазвичай, розглядають сукупність об'єктів, процесів, відносин, що необхідні для формування, існування та зміни визначеного об'єкта.

Беручи за основу дослідження А. Зубка [3], який класифікує організаційно-педагогічні умови вдосконалення навчального процесу у закладах післядипломної педагогічної освіти, ми розглянули дві групи умов,

що, на нашу думку, сприяють ефективному впровадженню тренінгового навчання:

- перша група – умови, що забезпечують процес навчання (рівень професійності тих, хто навчає; ступінь готовності до навчання тих, хто навчається);
- друга група – умови, що забезпечують удосконалення навчального процесу (матеріально-технічне; навчально-методичне забезпечення процесу).

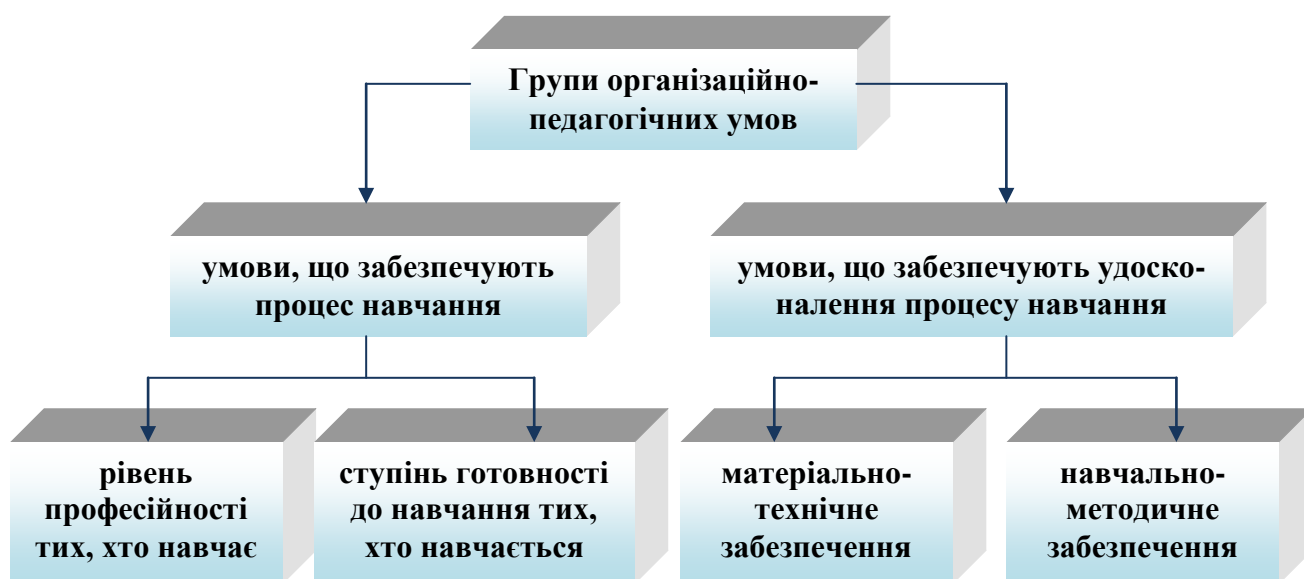


Рис. 3.1. Організаційно-педагогічні умови упровадження тренінгів

Неодмінною складовою ефективного упровадження тренінгів є наявність висококваліфікованих кадрів, які володіють певними особистісними та операційними тренерськими якостями, адже відомо, що навчає не метод, а людина. Особистісні якості педагога-тренера пов'язані з розвитком певних рис, усвідомленням та формуванням особливої ієрархії цінностей. Операційні – характеризують методичний інструментарій та поведінковий репертуар, що його використовує тренер.

Кваліфікований викладач-тренер, що працює з групою досвідчених фахівців, має мати ряд особистісних якостей до яких відносять високу мотивацію до роботи з людьми, віру в людей та їх здатність до змін, вміння

легко та невимушено поводитися з людьми, емпатію, емоційну стійкість, високий рівень саморегуляції, упевненість у власних можливостях, розвинену уяву, глибокий інтелект та аналітичні здібності, розвинену інтуїцію, альтруїзм, хороше почуття гумору тощо. Інтегрувати всі ці чесноти, без сумніву, дуже складно, тому зазвичай, говорять про такі три головні характеристики особистості тренера:

- спрямованість на допомогу людям;
- відчуття групи та процесів, що відбуваються у ній;
- здатність до раціонального аналізу.

Під час тренінгу з вихователями ведучий повинен насамперед дбати про засвоєння знань, формування та розвиток необхідних фахівцями навичок та вмінь, тому професійний вимір тренера має тут вирішальну роль. Рівень знань тренера має перевищувати у кілька разів той обсяг, який надається учасникам. За таких умов тренер може вільно коментувати, обговорювати, вносити зміни у хід навчання, відповідати на запитання та вільно почувати себе в групі. Велике значення має також і вміння передати ці знання іншим, оптимально поєднавши зміст та адекватні тренінгові засоби (методи, вправи, техніки тощо), що забезпечуватиме високу результативність навчання та складатиме професійну компетентність викладача-тренера.

Для успішної роботи з педагогами дошкільних навчальних закладів, майбутньому тренеру найкраще пройти навчання за спеціальною програмою, що включає такі компоненти:

- теоретична підготовка;
- спостереження за роботою досвідчених тренерів;
- супервізія перших проведених тренінгів;
- набуття власного досвіду роботи в якості учасника тренінгової групи;
- набуття особистого досвіду проведення тренінгового навчання.

Організовуючи тренінги з педагогами дошкільних навчальних закладів, тренеру необхідно мати певні знання про сукупність явищ, що виникають в

процесі роботи та називаються «груповою динамікою». Розуміння групового процесу стосується рівня інтеграції групи, спілкування в групі, структури та етапів її розвитку.

Тренінгову групу педагогів дошкільних навчальних закладів варто розглядати як живий організм, що у своєму розвитку проходить такі стадії: стадія знайомства й ідентифікації групи; стадія внутрішніх групових конфліктів; протиставлення себе іншим членам групи; стадія згуртованості, ефективного вирішення проблем і відчуття близькості; остання стадія – стадія розпаду групи.

У роботі з педагогами слід враховувати такий важливий чинник як готовність учасників до поведінкових змін. Тренінговій групі для ефективної роботи завжди потрібен деякий «розігрів», створення мотивації змін. Порівнюючи групи керівників та вихователів дошкільних навчальних закладів, можемо стверджувати, що другим для «розігріву» достатньо декілька годин, тоді як керівникам цьому слід присвятити весь перший день занять. Це пояснюється високим рівнем самодостатності, слабкою гнучкістю, що зумовлено їх керівною посадою.

Також це може бути пов'язано з рівнем внутрішньої готовності учасників групи до незвичайних способів роботи та вмотивованості на процеси розвиваючої взаємодії, саморозкриття, зміни своєї поведінки. Залежно від стану і поведінки групи, тренеру, на даному етапі, слід застосовувати різні тактики:

1. При незначній напрузі на фоні позитивного налаштування групи, ведучий створює атмосферу відвертості, довіри, психологічної безпеки й хорошого настрою учасників, що дозволяє забезпечити умови для позитивної мотивації на групову взаємодію.
2. При скептичному, негативному налаштуванню групи ведучий свідомо провокує вивільнення цього незадоволення, пропонуючи психологічно важкі завдання та підкреслює відсутність умінь ефективної

комунікації, навичок знаходження нестандартних способів вирішення проблеми.

В процесі тренінгової діяльності відбувається синтез теоретичних знань та практичних вмінь педагогів, закріплюється здатність приймати нестандартні рішення, аналізувати, оцінювати й вдосконалювати власний досвід.

Когнітивна цінність тренінгу полягає в тому, що в процесі такого навчання відбувається інтенсивне використання досвіду, знань, якими володіють фахівці. Слід зазначити, що при формуванні курсових груп педагогів дошкільних навчальних закладів береться до уваги не кваліфікаційна категорія чи вік педагога, а побажання слухачів щодо їх навчання за певною проблемою (попередньо пропонується перелік спецкурсів різної тематики). Таким чином в одній групі навчаються фахівці з різним життєвим та професійним досвідом, що дає можливість інтегрувати наявний обсяг знань, умінь, поглядів на ті чи інші проблеми та робить процес навчання живим й ефективним. При цьому молоді фахівці мають можливість значно розширити спектр знань та уявлень з певних проблем, а більш досвідчені – проаналізувати власну діяльність, оптимізувати наявний досвід та спрогнозувати подальший розвиток.

Загалом метою навчальних тренінгів, що реалізуються в системі курсової підготовки є розширення знань та вмінь організації різних видів педагогічної діяльності, удосконалення навичок взаємодії, формування особистісного ставлення до складових професійної майстерності педагога.

Основна увага в ході тренінгу відводиться практичному відпрацюванню досліджуваного матеріалу, що становить операційно-технологічну складову готовності педагога до роботи. Під час такого навчання через моделювання спеціально створених ситуацій фахівці мають змогу розвинути і закріпити необхідні знання та вміння, внести корекцію у власний стиль поведінки та підходів, що застосовуються у роботі. Цінність тренінгової технології й полягає у рефлексії отриманих знань, які мають переломитися через інтелект,



досвід, емоційні переживання педагога, що забезпечується повноцінним зворотнім зв'язком. Саме завдяки зворотному зв'язку фахівець усвідомлює концептуальні ідеї професійної діяльності, а також з'ясовує брак умінь та навичок, певні прогалини у теоретичних знаннях, неадекватність наявних установок чи стереотипів. Співвідносячи результати своєї діяльності з цілями тренінгу відбувається заміна неефективних моделей поведінки на нові, більш ефективніші, що свідчить про формування діагностико-адаптивної компетентності педагога.

Окрім названих вище чинників, запорукою успіху всієї тренінгової діяльності є ефективне адміністрування, що й становить наступну групу умов – матеріально-технічне та навчально-методичне забезпечення процесу навчання. Адже поруч із навчальними цілями не менш актуальними є й наступні завдання: забезпечення та обладнання приміщення для проведення тренінгу, забезпечення умов для відпочинку (проживання) учасників навчання, організація кави-перерв, підготовка навчальних програм, методичних та навчальних посібників, наочних матеріалів, канцелярського приладдя.

Те, яким чином обладнано приміщення для занять, впливає на формування першого враження відносно самого курсу тренінгу. Цей чинник може справити сильний вплив на подальший успіх навчання, оскільки завдяки йому можна встановити ефективні комунікативні зв'язки між тренером та учасниками навчання; забезпечити комфортні умови для учасників; позитивний образ як самого тренера, так і пропонованої ним допомоги. Місце, в якому проходить тренінг має забезпечити учасникам найкращі умови для навчання, а тренеру – для роботи. Важливо, щоб у приміщенні було достатньо місця для проведення навчання та рухливих форм роботи, тому кімната повинна бути досить просторою (від 40 м<sup>2</sup> і більше) та мати: належну звукоізоляцію; достатнє неяскраве освітлення; жалюзі/штори для забезпечення затемнення; кондиціонер; комфортні стільці

чи крісла; модульний стіл, що легко трансформується у маленькі столи чи у великий овальний; килим для спеціальних вправ; достатню кількість розеток.

Для організації продуктивної роботи педагогів під час тренінгу необхідне деяке обладнання: фліпчарт; ОНР-проектори; ноутбук (комп'ютер); телевізор з великим екраном; відеомагнітофон; відеокамера; магнітофон чи музичний центр; настінний екран для проектора; мультимедійна дошка; коркові дошки для прикріплення плакатів; канцелярське приладдя (зошити, блокноти, олівці, фломастери, клей, маркери, скріпки, скоч, кольоровий папір (картон) тощо).

Поблизу тренінгового класу бажано мати кімнату, де можна організувати каву-брейк та відпочити.

Ще одна важлива умова ефективного впровадження тренінгів у роботі з педагогами дошкільних навчальних закладів – наявність відповідного навчально-методичного забезпечення, що включає програму навчання (план проведення занять), навчальні та наочні посібники, комплект робочих матеріалів для слухачів, мультимедійні презентації, методичні рекомендації викладачам-тренерам.

На сьогодні актуальним є створення оригінальних тренінгових програм, що складатимуться з оптимальної в умовах курсової підготовки кількості занять, кожне з яких матиме свою конкретну мету і процедурне забезпечення, а також буде логічним продовженням попереднього та підґрунтям у змістовому плані для наступного.

Зазвичай викладачі розробляють програми тренінгів самотужки, виходячи із власного досвіду та на основі матеріалів, що одержують після проходження навчання. У такому випадку при укладанні програми тренінгу враховується специфіка роботи групи (тривалість курсової підготовки, обсяг навчальної програми підготовки фахівців (із зазначеною кількістю годин (кредитів), що мають бути опрацьовані в рамках навчальних модулів) та орієнтуючись на запити конкретних категорій слухачів. Так, наприклад, зміст тренінгової програми для завідувачів дошкільних навчальних закладів

включатиме тематику, що пов'язана з управлінською діяльністю (стиль керівництва, прийняття рішень, менеджмент, корпоративна культура, управління змінами в організації тощо), в той же час тренінг пропонується вихователям дошкільних навчальних закладів стосуватиметься ефективного стилю взаємодії з дітьми та батьками, використання інноваційних методів та прийомів в освітній діяльності, розв'язання професійних завдань щодо розвитку дитячих здібностей, роботи з дітьми з особливостями психофізичного розвитку тощо.

На побудову програми навчання впливає також і його тривалість, що може становити від 1,5–3 годин (2–4 академічні години) до кількох днів поспіль. Виходячи із тривалості тренінгу тренери визначають пріоритети змісту, оптимальні методи навчання, намагаються раціонально спланувати різні види роботи (інтелектуальна, рухова, ігрова тощо) із дотриманням структури та атрибутів навчання (очікування, рефлексія), готують додатковий навчальний матеріал.

До комплекту навчально-методичного забезпечення входять також роздаткові матеріали та презентації за змістом кожної з тем.

**Висновки.** Таким чином, розглянувши тренінгове навчання крізь призму сучасних наукових досліджень вдосконалення освітнього процесу у закладах післядипломної педагогічної освіти, можемо виділити такі організаційно-педагогічні умови ефективного його впровадження:

- 1) наявність висококваліфікованих кадрів, які володіють певними особистісними та операційними тренерськими якостями, необхідними компетентностями;
- 2) розуміння тренером сутності «групових процесів» та здатність управляти ними задля динаміки розвитку навчальної групи;
- 3) удосконалення тренінгової діяльності завдяки створенню необхідної матеріально-технічної бази та навчально-методичного забезпечення процесу (програми, посібники, презентаційні матеріали).

## Література

- 1.Безпалько В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Безпалько. – М., 1989. – 178 с.
- 2.Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга : учеб. пособие / Игорь Викторович Вачков. – М : Издательство «Ось-89», 1999. – 176 с.
- 3.Зубко А. М. Організаційно-педагогічні умови удосконалення навчального процесу в системі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. – 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / А. М. Зубко. – Київ, 2002. – 22 с.
- 4.Інноваційна система підвищення кваліфікації педагогічних працівників на засадах кредитно-модульної форми організації навчання: науково-методичний посібник у двох книгах. Книга 2 / за загальною редакцією Л. І. Даниленко. – К., 2010. – 80 с.
- 5.Каган М. С. Общение как ценность и как творчество. Вопросы психологии / М. Каган, А. Эткинд. – М. : Прогресс, 1998. – 260 с.
6. Макшанов С. И. Психология тренинга / С. И. Макшанов. – СПб., 1997. – 237 с.
- 7.Мороз Л. Основи професійно-психологічного тренінгу : (у запитаннях та відповідях) : навч. посібник. / Л. Мороз. – К. : Вид. ПАЛИВОДА А. В., 2004. – 130 с.
- 8.Ничкало Н. Неперервна професійна освіта як філософська та педагогічна категорія / Н. Ничкало // Неперервна професійна освіта : теорія і практика: наук.-метод. журн. – 2001. – № 1. – С. 9–22.
9. Олійник В. В. Освіта впродовж життя: як і чому вчити дорослих? [Електронний ресурс] / В. В. Олійник. Режим доступу: <http://www.apsu.org.ua/ua/information/press/956784>
10. Петровская Л. А. Компетентность в общении : социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
11. Ситников А. П. Акмеологический тренинг: теория, методика, психотехнологии / А. П. Ситников. – М. : Технологическая школа бизнеса, 1996. – 428 с.
12. Технології навчання дорослих / Упоряд.: О. Главник, Г. Бевз / – К. : Главник, 2006. – 128 с.