

УДК 51(075.8)

Ольга Комар

## ОРГАНІЗАЦІЯ ТРЕНІНГОВИХ ЗАНЯТЬ ДЛЯ ЗАСВОЄННЯ СТУДЕНТАМИ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

*У статті розкриваються питання про те, що в сучасних умовах учитель має працювати за ефективними технологіями, орієнтованими на розвиток особистості. Цими технологіями є інтерактивні технології. Засвоїти інтерактивні технології варто через організацію тренінгових занять. Тренінгові форми і традиційні форми навчання мають суттєві відмінності. Автор розкриває основні етапи тренінгових занять, вимоги до їх організації і проведення. Аналогічно подаються вимоги до тренера, фасилітатора, що проводить тренінг. Систематичне застосування у навчальному процесі тренінгових форм навчання сприяє якісному засвоєнню студентами навчального матеріалу, розвитку моральних якостей та творчості у майбутній професії.*

**Ключові слова.** Студенти, тренінгові заняття, традиційні форми навчання, тренінгові форми навчання, інтерактивні технології.

*В статье раскрываются вопросы о том, что в современных условиях учитель должен работать по эффективным технологиям, ориентированных на развитие личности. Этими технологиями являются интерактивные технологии. Усвоить интерактивные технологии стоит за организацию тренинговых занятий. Тренинговые формы и традиционные формы обучения имеют существенные различия. Автор раскрывает основные этапы тренинговых занятий, требования к их организации и проведения. Аналогично подаются требования к тренеру, фасилитатора, который проводит тренинг. Систематическое применение в учебном процессе тренинговых форм обучения способствует качественному усвоению студентами учебного материала, развития нравственных качеств и творчества в будущей профессии.*

**Ключевые слова:** студенты, тренинговые занятия, традиционные формы обучения, тренинговые формы обучения, интерактивные технологии.

*The article deals with the ideas that contemporary teacher has to use effective technologies in his work, which are oriented towards the development of personality. Interactive technologies prove to be valuable from this viewpoint. Mastering of interactive technologies can be achieved via training sessions. Training forms and traditional forms of teaching process organization have considerable differences. Traditional teaching is mostly oriented on the correct answer and appears to be the form of information transfer to the question. On the contrary, training forms cover the person's potential completely: level and development of competence, social qualities, ability to make decisions,*

---

*interaction etc. Traditional forms of teaching have limited usage in the world of instant changes and continuous ageing of information. Traditional forms are still widely used though during the training sessions non-formal unconstrained communication occurs, giving the group of students various ways of problem solving and situation development. Systemic use of training forms in educational process facilitates students' qualitative mastering of the material, development of their moral virtues and creativity in the future profession.*

**Key words:** *students, training sessions, traditional forms of teaching, training forms of teaching, interactive technologies.*

В умовах глобалізації світового суспільства відбувається поступовий перехід від репродуктивної, авторитарної освіти до освіти інноваційного, гуманістичного типу.

Питання підготовки студентів до впровадження інтерактивних технологій при навчанні молодших школярів – одна з актуальних дидактичних проблем. Її розв'язання вбачається в організації цілеспрямованого процесу, який сприятиме формуванню психологічної, теоретичної і технологічної готовності майбутніх вчителів до застосування спеціальних знань в їхній професійній діяльності.

Відповідно до нормативних документів, прийнятих у нашій державі «необхідно здійснювати стратегію випереджувального розвитку освіти. забезпечувати її цілісне, системне оновлення, осучасненим в контексті тих змін, які здійснюються в політичному, економічному, екологічному, культурному, правовому просторі нашої держави, враховуючи загальносвітові тенденції» [1, с. 213].

Мета статті – висвітлити питання інноваційної підготовки майбутніх учителів початкової школи через організацію тренінгових занять у світлі останніх настанов Міністерства науки і освіти України щодо організації навчання молодших школярів в оновленій за змістом і структурою початковій школі.

У процесі підготовки вчителя до роботи в сучасних умовах необхідно навчити його працювати за ефективними технологіями, орієнтованими на розвиток особистості. Цінними технологіями є інтерактивні технології. Вони досить не прості для відтворення, тобто «побачити – це не те, що відразу можна зробити самому». Тому заняття зі студентами по засвоєнню інтерактивних технологій ми проводимо у формі тренінгу.

Тренінг (від англ. to train), що означає «навчати, тренувати, дресирувати». Тренінг – це одночасно:

- цікавий процес пізнання себе та інших;
- спілкування;
- ефективна форма опанування знань; інструмент для формування умінь та навичок;
- форма розширення досвіду [2, с. 5].

Під час тренінгу створюється неформальне, невимушене

---

спілкування, яке відкриває перед групою безліч варіантів розвитку і вирішення проблеми, заради якої вона зібралася. Як правило, учасники у захваті від тренінгових методів, тому що вони роблять процес навчання цікавим, не обтяжливим.

Тренінг і традиційна форма навчання мають суттєві відмінності. Традиційне навчання більше орієнтоване на правильну відповідь, і за своєю сутністю є формою передачі інформації на запитання і пошук. На відміну від традиційних, тренінгові форми навчання повністю охоплюють весь потенціал людини: рівень та розвиток її компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, взаємодії тощо. Звичайно, традиційна форма передачі знань не є сама по собі чимось негативним, проте в світі швидких змін і безперервного старіння знань, традиційна форма навчання має звужені рамки застосування.

Так само, як і будь-яке навчальне заняття, тренінг також має певну мету:

- інформування та набуття учасниками тренінгу нових навичок та умінь;
- опанування новими технологіями;
- зменшення чогось небажаного (прояв поведінки, стилю, неефективного спілкування, особливостей реагування тощо);
- зміна погляду на процес навчання як такий, що може приносити наснагу та задоволення;
- підвищення здатності учасників до позитивного ставлення до себе та життя;
- пошук ефективних шляхів вирішення поставлених проблем завдяки об'єднанню в тренінговій групі різних за характером, темпераментом, емпіричним досвідом та іншими якостями студентів, котрі у процесі обговорення впливають на вирішення зазначеної проблеми.

Ми дотримуємося всіх атрибутів тренінгу. Тобто: група студентів складає приблизно 18–24 особи; заняття проводяться у тренінговому класі; заняття проводить тренер, або фасилітатор, як його прийнято називати за кордоном. У нас це є викладач певної дисципліни. Такі тренінгові заняття проводяться на базі Центру інноваційних технологій на факультеті початкової освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини для майбутніх вчителів початкових класів.

На початку заняття обов'язково приймаються правила, яких має дотримуватись кожний учасник, визначаються очікувані результати, далі по змісту виучуваного матеріалу і підсумок заняття проводиться по очікуваних результатах. Головне, що забезпечує сприятливу атмосферу для навчання у тренінговій групі – правила, яких має дотримуватися кожний учасник. Основні з них: цінування часу; ввічливість; позитивність; розмова від свого імені; добровільна активність; конфіденційність; стоп – піднята рука; зворотний зв'язок.

---

Правила приймаються на початку тренінгу всіма учасниками групи і потрібні для того, щоб кожний міг:

- працювати в комфортних умовах;
- отримувати інформацію самому і не заважати отримувати Інформацію іншим у зручний для кожного спосіб;
- відверто, без побоювань висловлювати свої думки;
- дозволити собі спонтанні, попередньо не зважені ретельно вислови, що наблизатиме тренінг до реального життя;
- бути впевненим, що надана ним інформація буде використана тільки в інтересах учасників.

Тренінг проводить тренер, котрий спілкується з учасниками «на рівних», тобто є таким самим учасником тренінгової групи, як і інші учасники. Але він одночасно є й каталізатором усіх процесів, що відбуваються в групі, «водієм» групи на шляху до досягнення визначеної мети тренінгу (для чого повинен розуміти настрій кожного учасника).

Тренер відрізняється від інших учасників тим, що:

- володіє інформацією щодо означеної теми;
- знає методику проведення тренінгових занять;
- вміє працювати з аудиторією і володіє методикою навчання дорослих і дітей;
- володіє навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне вирішення проблеми тощо);
- постійно підвищує свій тренерський потенціал;
- знає методи оцінювання результатів тренінгу і вміє їх застосовувати;
- знає про відстрочені результати впливу тренінгу, як очікувані, так і неочікувані.

Остання теза пов'язана з тим, що після завершення тренінгу не всі його результати осмислюються учасниками одразу. Повною мірою ефект тренінгу з'ясовуватиметься пізніше, коли учасники застосовуватимуть набуті знання та зміни в практиці, повсякденному реальному житті. О. Главник та Г. Бевз пропонують нам у реальній скороченій формі побачити місце тренінга у майбутній діяльності людини (див. Табл. 1).

Таблиця 1

**Схематичне зображення змін, що відбуваються у результаті тренінгових занять**

<b>ТРЕНІНГ</b>	<b>ЖИТТЯ</b>
Отримання нової інформації. Виконання вправ, спрямованих на заміну старих стереотипів, набуття нових знань/навичок в умовах штучного тренінгового середовища. Відчуття задоволення від успішно виконаних вправ («я можу робити по-іншому»).	Реалізація набутих під час тренінгу знань / навичок для запровадження змін у реальному житті. Відчуття задоволення від успішної реалізації уміння робити по-іншому («я – досягаю бажаного»).

У тренінгу широко використовуються методи, які спрямовані на стимуляцію взаємодії учасників. Всі вони об'єднуються під назвою інтерактивні технологій і забезпечують взаємодію та власну активність учасників під час динамічного навчального процесу. Інтер (лат. *inter*) – префікс, що означає перебування поміж. Актив (лат. *actus*) – приводжу в рух.

Інтерактивний – рух, що відбувається між об'єктами: зовнішніми – між окремими людьми, внутрішніми – активність, яка відбувається в самій людині, що призводить до змін її поглядів, думок, поведінки тощо.

Проведення тренінгу відбувається за чітко визначеною структурою. Типова структура, мета та завдання тренінгу разом слугують основою для складання плану його проведення (див. Табл. 2) за О. Главник та Г. Бевз. Такий план може мати різні форми (табличну, переліку послідовних дій, схеми, мапи тощо), але принципово (і це слід добре засвоїти майбутньому тренеру), що план тренінгу повинен бути складеним обов'язково. Природно, це не означає, що тренінг пройде повністю так, як було заплановано, проте план допоможе тренеру дотримуватися основних питань, які мають бути опрацьовані в ході роботи групи, інакше неможливо досягти поставленої мети тренінгу. Під час тренінгу неодмінно виникають багато побічних тем для обговорення, і кожна з них виявляється більш чи менш привабливою, такою, що цікавить учасників. Проте їх опрацювання слугуватиме іншим цілям. Тим часом термін заняття спливатиме, і обов'язкові питання можуть залишитися не розглянутими. Тож саме завчасно складений план допоможе дотримуватися обраної теми, дістатися бажаної мети [6, с. 7–8].

Рефлексія (від лат. *reflexio* – відображення) – осмислення людиною власних дій та їх закономірностей, діяльність, самопізнання, що розкриває специфіку духовного світу людини, самоаналіз.

Таблиця 2

### Складання плану тренінга

Частина	Завдання	Вправи	Тривалість
<b>Вступна</b>	Створення сприятливого психологічного простору. Засвоєння правил роботи групи. Налагодження зворотного зв'язку «учасник-група» та «група-учасник». Створення ситуації рефлексії.	Знайомство. Правила. Розминка. Очікування. Вправи на рефлексію.	До 15 хвилин для тренінгів тривалістю 1,5–3 год. До 30 хвилин для тренінгів тривалістю 6–8 год.
<b>Основна</b>	Оцінка рівня поінформованості щодо проблеми. Актуалізація проблеми та конкретних завдань для її вирішення. Надання інформації, засвоєння знань.	Інтерактивні техніки. Вправи на оцінку групових процесів, стану групи.	Розраховується як різниця загального часу тренінгу та часу, потрібного для проведення вступної та заключної частин разом

	Прищеплення умінь, павичок. Підведення підсумків щодо змісту роботи.		
<b>Завершальна</b>	Підведення підсумків щодо процесу роботи. Оцінка отриманого досвіду. Налаштування учасників на атмосферу звичайного життя.	Вправи па рефлексію та відновлення сил учасників. Прощання.	До 15 хвилин для тренінгів тривалістю 1,5–3 год. До 30 хвилин для тренінгів тривалістю 6–8 год.

О. Главник та Г. Бевз підсумовують таким чином викладену інформацію щодо того, як розуміти тренінг та його атрибути. «Тренінг – це:

- група, яка допомагає стати кожному її учаснику більш компетентним;
- процес, під час якого учасники вступають у взаємодію;
- процес, у центрі якого є проблема та її розуміння учасниками групи, а не компетентність ведучого щодо зазначеної проблеми;
- навчання, під час якого активність учасників вища, ніж активність ведучого;
- навчання, яке доставляє учасникам задоволення, активізує їх. стимулює інтерес та пізнання;
- навчання, результат якого досягається у взаємодії всіх учасників тренінгу;
- можливість відкриття учасниками в собі нових можливостей, відчуття, того, що вони знають та вміють більше, ніж до цих пір думали про себе;
- можливість відкриття інших людей, навчання через взаємодію з ними, розуміння того, на що здатні люди, від яких раніше не очікувалося цікавих відкриттів;
- можливість в безпечних, з одного боку дещо штучно створених, аз іншого боку, наближених до реальності умовах взаємодії з іншими людьми досягнути бажаних змін» [6, с. 9].

Тренінг сприяє інтенсивності, активності, взаєморозумінню у навчанні всіх учасників. Результат навчання досягається завдяки власній активній роботі кожного з його учасників. Знання не подаються тренером у готовому вигляді, а стають продуктом активної діяльності всіх учасників заняття. Найголовніша мета тренінгу – самостійне навчання учасників та активна їх взаємодія. Відповідальність за результативність будь-якого тренінгового заняття несуть в однаковій мірі і тренер (викладач), і кожний учасник тренінгу.

У тренінговій формі проводимо заняття спецкурсу по ознайомленню і засвоєнню інтерактивних технологій та застосуванні їх при конструюванні та проведенні уроків (зокрема математики і мови) у початкових класах. На заняттях з методики математики ми використовуємо знання і одержаний досвід, який отримали під час слухання спецкурсу.

Уміння здійснювати навчання учнів за інтерактивними технологіями пов'язане зі здібністю вчителя проектувати та подавати матеріал на уроці (циклі уроків) у цікавій формі, за допомогою активних методів навчання для формування у дітей міцних знань та наукових уявлень про оточуючий світ. Майбутні вчителі повинні вміти підбирати та групувати навчальний зміст уроку, реалізувати його за допомогою методів навчання, вміти ставити мету уроку, організованого за інтерактивними технологіями, методично правильно проводити такі уроки. Значною мірою ці проблеми можуть бути розв'язані у процесі вивчення студентами курсу «Інноваційні технології навчання».

Мета даного курсу – озброїти студентів науково-теоретичними знаннями та формувати уміння планувати та проводити уроки за інноваційними технологіями у початковій школі. У процесі вивчення спецкурсу мають розв'язуватись такі завдання:

- ознайомлення студентів з науковими дослідженнями – практичними досягненнями з даної проблеми;
- формування у студентів переконаності в необхідності навчання молодших школярів за інноваційними технологіями;
- розкриття можливостей проведення уроків за інноваційними технологіями та інтерактивними, зокрема, в початковій школі, використовуючи існуючі програми та підручники;
- вироблення умінь проводити навчання молодших школярів в інноваційний спосіб.

Всі знання, що здобувають студенти при вивченні даного курсу надалі застосовуються ними на заняттях з фахових методик початкової школи. Програма допускає певну варіативність змісту курсу в залежності від ступеня підготовленості студентів, нових вимог до сучасного уроку, специфіки підготовки студентів у ВНЗ.

Для повного уявлення студентів про інтерактивні технології спочатку проводяться тренінгові лабораторні заняття. Після цього читаються лекції. Наступним етапом є проведення практичних занять для засвоєння та закріплення навчального матеріалу, одержаного студентами під час проведення лабораторних занять у вигляді тренінгу і теоретичних лекційних занять.

Наведемо фрагмент тренінгового заняття з «Методики навчання освітньої галузі «Математика»».

*Тема заняття:* Методика вивчення нумерації в концентрі «Десяток».

*Хід заняття:*

I. Організаційний момент

1. Повідомлення теми.
2. Очікувані результати.

II. Актуалізація опорних знань

1. Пригадайте, зі скількома концентрами знайомляться учні у початкових класах?
  2. Над яким концентром ми зараз працюємо? (концентр «Десяток»)
-

3. У скільки етапів ми вивчаємо нумерацію у концентрі «Десяток»? Назвіть їх.

4. Методика вивчення числа і цифри, у якій послідовності вивчається?

5. У скільки етапів вивчається число і цифра при вивченні нумерації? (5 етапів).

6. Назвіть їх, за якими критеріями характеризується кожний з етапів? (заповнюємо таблицю).

II. Об'єднуємо всіх присутніх у групи по кількості етапів. Кожній групі дається картка на вибір (I групі – I етап, II групі – II етап і т.д.: IV – розглядає всі 5 етапів і їх послідовність, доцільність), треба визначити:

- 1) сутність етапу;
- 2) дидактичну мету даного етапу;
- 3) які прийоми використовує вчитель на даному етапі? Обдумування 2 хв., доповідь 2 хв., (всього 20 хв.).

	Сутність	Дидактична мета	Прийоми
I етап			
II етап			
III етап			
IV етап			
V етап			

По мірі виконання завдання студенти заповнюють таблицю на дошці. Обговорюють важливість кожного етапу колективно.

III. Демонстрація відеозапису фрагменту уроку математики (у I класі).

Зараз ми з вами подивимось відеозапис уроку математики. Але, спочатку треба визначити за якими критеріями будемо його аналізувати:

- по змісту;
- використання методів навчання;
- психолого-педагогічна атмосфера.

Перегляд фрагменту.

Після перегляду об'єднуємо студентів у 3 групи;

1–2 – аналіз змісту фрагменту,

3–4 – аналіз методики викладання матеріалу,

5–6 – психолого-педагогічна характеристика атмосфери на уроці.

Даємо 3 хв. на обговорення, 2 хв. на доповідь (всього 15 хв.).

Установка: 1) коли аналізуємо – починаємо з позитивного; 2) вказати можливість вдосконалення організації і проведення певної вправи.

Заповнюємо таблицю:

Зміст	Методи	Психолого-педагогічна характеристика



В кінці заняття обов'язково повинно відбуватися обговорення у колі:  
– Мені сподобалось... – Воно було ефективним...

Далі тренер робить короткий підсумок заняття.

Студенти почувають себе розкуто, не соромляться висловлювати своїх думок, беруть активну участь в обговоренні, тощо. Треба наголосити на ефективності проведення таких занять.

Важливе місце в даному процесі посідає підготовка майбутніх вчителів до навчання молодших школярів за інтерактивними технологіями. Оволодіння ними, перенесення і постійне використання у виробничих умовах слід розглядати як одну з вимог оволодіння педагогічною майстерністю.

Отже, наведені способи організації тренінгових занять для засвоєння студентами інтерактивних технологій розвивають важливі індивідуальні та професійні характеристики майбутніх учителів початкової школи, активно сприяють формуванню їхньої професійної компетентності, усвідомленню цінності інноваційної діяльності педагога. У подальших своїх наукових пошуках ми розглянемо готовність майбутніх учителів до застосування інтерактивних технологій у професійній діяльності.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Кремень В. Г. Освіта і наука України: шляхи модернізації (факти, роздуми, перспективи) / В. Г. Кремень. – К. : Грамота, 2003. – 216 с.
2. Ли Девид Практика групового тренінга / Девід Лі. – СПб. : Питер, 2002. – 224с.
3. Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – М., «Когито-Центр», 2001. – 251 с.
4. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: Навч. посіб. / К. Л. Мілютіна – К. : МАУП, – 192 с.
5. Науково-освітній потенціал нації: погляд у ХХІ століття. / Модернізація освіти. Книга третя / Авт. кол.: В. Литвин, В. Андрущенко, С. Довгий та ін. – К. : Навч. книга, 2003. – 943 с.
6. Технологія тренінгу / Упоряд.: О. Главник, Г. Бевз / За заг ред.. С. Максименко – К. : Главник, 2005. – 112 с.