

5. *Про вищу освіту* (Закон України). (2019). № 1556-VII. Вилучено з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/1556-18>
6. Каменська, І. С. (2016). Особливості вивчення дисципліни «Охорона праці в галузі» при професійній підготовці майбутніх викладачів вищих навчальних закладів. *Науковий журнал «Науковий огляд»*. (9 (30)), 103-113.
7. Малик, Г. Д. (2009). *Компетентнісний підхід у професійній освіті: історія, теорія, практика*. Івано-Франківськ: ТзОВ «ІМСТА».
8. *Проект Стандарту вищої освіти України другого (магістерський) рівень, галузь знань – 01 – Освіта/Педагогіка, спеціальність – 015 – Професійна освіта (за спеціалізаціями)*. (2018). Вилучено з <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini/proekti-standartiv-vishoyi-osviti>.

DOI 10.36074/29.11.2019.v5.02

КОМПЛЕКС УМОВ ЗАСТОСУВАННЯ ТРЕНІНГУ ЯК ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

Трубавіна І.М.

д-р. пед. наук, професор, професор кафедри загальної педагогіки та педагогіки вищої школи

Харківський національний педагогічний університет імені Г.Сковороди

Каплун С.О.

кандидат педагогічних наук, доцент, начальник кафедри технічного та тилового забезпечення факультету логістики

Національна академія Національної гвардії України

УКРАЇНА

Актуальність пошуку нових методів і форм навчання студентів в умовах впровадження компетентнісного підходу ставить в кут уваги викладача тренінг як форму організації навчання, який традиційно використовувався лише в неформальній освіті і позакласній роботі. Причиною цього є необхідність тривалого часу на налаштування учасників на навчання в інших умовах, інше розміщення учасників тренінгу, опора на тренінгу на їх власний досвід, у т.ч. пізнавальний, професійний, соціальний, який мають не всі студенти тощо. Разом з цим наш власний досвід проведення і організації тренінгів, теоретичний аналіз літератури з проблеми [1;2] дозволяють говорити про можливість використання тренінгу як форми організації навчання студентів за певних умов.

Перш за все визначимо поняття тренінгу як форми організації навчання - вона характеризується: практичною спрямованістю результатів навчання для вирішення певних професійних, пізнавальних чи соціальних проблем; цілями в напрямку розвитку компетентностей студентів (загальних і професійних); обмеженістю кількістю учасників до 20-22; вільним переміщенням і гнучким розташуванням учасників в просторі на занятті в залежності від завдань і цілей кожного етапу тренінгу; поєднанням різних методів навчання; опорою на власний пізнавальний та професійний,

соціальний, життєвий досвід учасників; вільним висловлюванням думок і асоціацій учасників при наявності прийнятих усіма учасниками нормами поведінки на тренінгу; превалюванням групової та індивідуальної роботи учасників на занятті; збільшеною частиною практичної роботи учасників у порівнянні з засвоєнням нового (70%-30%); спеціальною роботою над мотивацією учасників як на початку, так і протягом усього тренінгу; психологічним комфортом і невимушеністю на заняттях при наявній позиції ведучого; зміною ролі викладача на ведучого і фасилітатора і консультанта; високою відповідальністю студентів за свої рішення і їх обґрунтування; постійною зміною ролей учасників на занятті, їх місця в просторі; підвищеною самостійністю учасників на занятті.

Відзначимо, що тренінг має кілька етапів, які не можна подолати і пройти за 1 пару, їх не можна скорочувати, а традиційно він проводиться не менше 1 дня. Тому впровадження тренінгу в навчання студентів можливе лише за умови виділення як мінімум 3 пар посліп з однієї навчальної дисципліни в розкладі в одній групі. Це – перша організаційна умова впровадження тренінгу в вищу освіту. Іншими організаційними умовами є наявність аудиторій з пересувними столами і стільцями, проектором, екраном, ноутбуком, фліпчартом і бумагою для нього, канцтоварами для неї. Аудиторії в закладах вищої освіти сьогодні не обладнані таким чином і кошти на весь цей комплекс не виділяються. Тобто тренінг має ще й фінансову умову впровадження. Технічною умовою впровадження тренінгу є вміння викладачів і студентів користуватися обладнанням для тренінгу.

Педагогічними умовами впровадження тренінгу вважаємо: підготовку викладачів до написання, організації і проведення тренінгу як нової форми навчання у закладі вищої освіти, підготовку студентів до такого навчання; засвоєння ними правил поведінки на тренінгу; наявність суб'єкт-суб'єктних стосунків між викладачами і студентами для тренінгу, оскільки тренінг не може проводитися авторитарно і монологічно; зміна ролі викладача з лектора на ведучого, фасилітатора, консультанта, а студента – на зацікавленого суб'єкта навчання.

Дидактичними умовами впровадження тренінгу як форми навчання у заклади вищої освіти є: дотримання всіх етапів тренінгу і всіх етапів засвоєння на одному занятті при змінах в меншу сторону на час і інформацію на етапах сприйняття і усвідомлення та розуміння нового; вміння викладача підтримувати позитивну мотивацію у учасників до навчання протягом всього тренінгу, а не тільки для зацікавлення темою; вміння доводити сенс заняття і кожного його завдання для практичної діяльності майбутнього фахівця, організовувати його роботу самостійно і в мікрогрупах, в умовах постійних змін в розташуванні в просторі; організовувати по-іншому час тренінгового дня, ніж пари з перервами.

На основі викладеного можна зробити висновок, що тренінг може бути формою організації навчання в формальній освіті, закладах вищої освіти за виконання комплексу умов викладачем і студентами, адміністрацією закладу: організаційних, технічних, фінансових, педагогічних і дидактичних.

Список використаних джерел:

1. Трубавіна І. М. & Цибулько Л. Г. (2018). *Формування загальних компетентностей майбутніх соціальних педагогів у світлі нових вимог до розробки освітніх програм.*

Проектування життєвої компетентності учнівської молоді/ за ред. О. В. Кузьміної. ДВНЗ «ДДПУ»: Hameln: interGing.

2. Трубавіна, І. М. (2017). Особенности и методы обучения взрослых студентов в украинских университетах в системе последиplomного педагогического образования, *Актуальные проблемы профессионального образования в Республике Беларусь и за рубежом*, Материалы IV международной научно-практической конференции. Витебск: в 2-х ч. (1), Витебский филиал Международного университета «МИТСО», Беларусь.

DOI 10.36074/29.11.2019.v5.03

КОУЧИНГ ЯК ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ В СИСТЕМІ ОСВІТИ

Багрій Ганна Вікторівна

заступник директора з навчально-виховної роботи
*Індустріальний коледж Державного вищого навчального закладу
«Український державний хіміко-технологічний університет»*

УКРАЇНА

Пріоритетним напрямом реформування сучасної освіти є оновлення педагогічного процесу, внесення інновацій у традиційну систему, пошук оптимальних шляхів, що дадуть змогу виховати відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу Українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору [1].

Сьогодні спостерігається перехід від суворо регламентованого життя всього суспільства та окремо взятої людини до вибудовування гнучких взаємовідносин у процесі міжособистісної комунікації. При цьому підвищення ефективності власної життєдіяльності можливе тільки за умови постійного розвитку та самовдосконалення особистості протягом усього життя, що проявляється у якісній і творчій реалізації власних професійних функцій, створенні умов для розвитку інших людей, що сприяють розв'язанню проблем будь-якого характеру.

Необхідною умовою цього процесу є використання різноманітних інноваційних методів, вдосконалення як власної професійної діяльності, так і особистісного розвитку в цілому. Одним з таких методів є коучинг [2].

Сьогодні коучинг став предметом зацікавленості освітян, як інноваційна освітня технологія. Ця технологія ґрунтується на побудові взаємодії педагога та студента, де викладач зобов'язаний знаходити, освоювати і адаптувати нові знання. У свою чергу, студенти повинні приймати активну участь у педагогічному процесі, інакше у них не сформуються навички самоосвіти, яка в майбутньому надасть їм стійкої особистісної конкурентної переваги.

Концепція коучингу максимально відповідає концептуальним основам сучасної освіти, тобто відповідає концепції особистісно-орієнтованого навчання, а коучингові навички органічно вбудовуються в профіль компетенцій сучасного викладача.
