

успішного функціонування у професійному середовищі. *Завдання сьогодення – інтеграція наук, їхня співдружність (синергія), узгодження викладання фахових, технічних, природничо-математичних дисциплін із гуманітарними науками про людину та суспільство.*

Освітнями ставиться також завдання підвищити морально-етичну, психологічну культуру випускника вищої школи. Важливим шляхом здійснення таких перетворень є фундаменталізація освіти, результатом якої мають бути фундаментальні знання молодого спеціаліста; формування його психологічної культури та грамотності.

Наостанок зазначимо: розглянуті нами проблеми не претендують на охоплення всього кола питань, пов'язаних із модернізацією вітчизняної системи освіти, а проведене дослідження не вичерпує окреслені підходи у постановці першочергових освітніх завдань. Маємо сподівання на те, що реальні зміни відбудуться, що призведе до накопичення інтелектуального потенціалу української нації. Безперечно, найбільші інвестиції ми маємо вкладати саме у молоде покоління, адже від нього буде залежати розвиток українського суспільства у XXI столітті.

Список використаних джерел:

1. Бахтіярова Х. Ш., Волобуєва С. В., Арістова А. В., Уреньова С. Д. Основи психології та педагогіки: навч. посіб. / [Х. Ш. Бахтіярова, С. В. Волобуєва, А. В. Арістова, С. Д. Уреньова]. – К.: НТУ, 2008. – 256 с.
2. Дружилов С. А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический поход / С. А. Дружилов. – Х.: Изд-во «Гуманитарный Центр», 2011. – 296 с.
3. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психологические проблемы готовности к профессиональной деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск.: БГУ, 2008. – 176 с.
4. Ложкин Г. В., Повакель Н. И. Практическая психология в системах «человек-техника»: Учеб. пособие / Г. В. Ложкин, Н. И. Повакель. – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
5. Моляко В. О. Психология готовности до профессии / В. О. Моляко. – К.: Т-во «Знання України», 2008. – Серія 7, «Психологічна». – 48 с.

Голубєва М. О.

Національний університет «Києво-Могилянська академія», м. Київ

ДИДАКТИЧНИЙ ТРЕНІНГ – ІННОВАЦІЙНА ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Вступ. Досвідченим викладачам відомо, що студенти по-різному сприймають, опрацьовують, використовують навчальний матеріал. Усе це залежить від низки психологічних, соціальних, педагогічних чинників. Викладачі, які урізноманітнюють форми й методи навчання, створюють кращі умови для формування у майбутніх фахівців глибоких знань, досконалих умінь та навичок, відповідних професійних компетентностей. На сучасному етапі цьому процесу сприяє використання у вітчизняних ВНЗ різноманітних тренінгів.

Виклад основного матеріалу. Низка провідних вітчизняних науковців (В. Аксьонова, М. Артюшина, Г. Бевз, Г. Ковальчук, Н. Кулаласва, Л. Пруссова, Г. Романова, М. Смульсон, Н. Хазратова та ін.) систематично розробляли та розробляють теоретичні та практичні підходи

до розуміння й впровадження соціально-психологічних, психологічних та дидактичних тренінгів у ВНЗ.

Термін «тренінг» (від англ. *train, training* – навчання, виховання, тренування) має багато визначень [1]. У 80-х рр. ХХ ст. Л. Петровська розглядала соціально-психологічний тренінг як «засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних настанов, умінь і досвіду в галузі міжособистісного спілкування», «засіб розвитку компетентності», «засіб психологічного впливу» [3]. В. Паригін говорить про тренінг як метод групового консультування, як активне групове навчання, орієнтоване на навчання професійно корисним навичкам та адаптації до нової соціальної ролі з відповідною корекцією «Я-концепції» та самооцінки [4]. І. Авдєєва та І. Мельникова розглядають тренінг як багатофункціональний метод змін психологічного стану особистості, ... з метою гармонізації професійного й особистісного буття людини [4].

Історія розвитку теорії та практики застосування тренінгів налічує десятки років. У 1912 році Д. Карнегі заснував «Dale Carnegie Training». У цьому центрі проводилися та проводяться тренінги з розвитку навичок публічного виступу, розвитку впевненості в собі, формуванню взаємодії між людьми і т. ін.

Відомий соціальний психолог К. Левін у 1946 р. разом із колегами заснували тренінгові групи (Т-групи), спрямовані на підвищення компетентності у спілкуванні. Успішна робота учнів К. Левіна призвела до заснування в США Національної лабораторії тренінгу. У цій лабораторії була створена група тренінгу базових умінь. У Т-групах навчали управлінський персонал, менеджерів, політичних лідерів ефективній міжособистісній взаємодії, умінню керувати, уміти вирішувати конфлікти в організаціях, зміцнювати групову згуртованість. У 1954 р. з'являються тренінгові групи (групи сензитивності), орієнтовані на з'ясування життєвих цінностей особистості, підсилення почуття самоідентичності. У 1960-і роки виникає рух тренінгу соціальних і життєвих умінь (*social and life skills training*), що спирається на традиції гуманістичної психології К. Роджерса. Цей різновид тренінгу застосовувався для професійної підготовки вчителів, консультантів, менеджерів із метою їхньої психологічної підтримки та розвитку кардинально важливих для життя умінь. До останніх відносили: вміння вирішувати проблеми та приймати рішення, навички спілкування, наполегливості, впевненості в собі, критичності мислення, уміння самоврядування, підтримки здоров'я, емоційного самоконтролю, фінансового самозахисту, самопідтримки та ін. У 1970-і роки у Лейпцізькому та Йєнському університетах під керівництвом М. Форверга було розроблено метод, названий соціально-психологічним тренінгом, із метою формування ефективних комунікативних навичок керівників промислового виробництва. Першу в СРСР монографію, присвячену теоретичним і методичним аспектам соціально-психологічного тренінгу, було опубліковано Л. Петровською в 1982 р. [1]. Зараз великі корпорації витрачають близько 5 % бюджету на розвиток і навчання співробітників. У промисловості США витрати становлять близько 200 мільярдів доларів, а у Канаді витрати на розвиток і навчання одного працівника становлять більше 500 доларів на рік.

Сьогодні соціально-психологічні тренінги активно використовуються у роботі з дітьми, батьками, професіоналами соціономічної групи, керівниками фірм, підприємств, організацій, проводяться тренінги й зі студентами у ВНЗ.

Висновки. Настав час розмежувати психологічні та дидактичні тренінги. Звісно, ці дві форми організації навчання мають багато спільного, однак наявні й кардинальні розбіжності. При проведенні дидактичного тренінгу обов'язковим є артикуляція теми та цілей (як мінімум, освітньої, розвивальної, виховної) заняття. Психологічний тренінг характеризується сталою структурою: психологічне налаштування на спілкування, на співпрацю (різноманітні вправи),

основна частина (у відповідності до типу тренінгу проходить по-різному), заключна частина, у процесі проведення якої відбувається обмін думками про набутий досвід, дехто описує власні почуття і т. ін. При проведенні дидактичного тренінгу (веб-квесту, дебатів, вирішення кейсів, латерального навчання, психодрами тощо) структура заняття буде різноманітною. І головне, після проведення психологічного тренінгу не передбачається оцінювання діяльності учасників в балах за певними заздалегідь сформульованими та озвученими критеріями. А у заключній частині будь-якого дидактичного тренінгу ця умова є обов'язковою.

Список використаних джерел:

1. История тренинга. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.platov.ru/product/history-of-training.html>.
2. Основні положення щодо проведення тренінгів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ippo.edu.te.ua/files/gromadosvita/resursy/treningosnovnipologennja/02formymetopd>
3. Социально-психологический тренинг: понятие, история, задачи, принципы. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psyfactor.org/traning4.htm>
4. Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи: навч. посібник. – К.: Кондор, 2011. – 628 с.

Герлянд Т. М.

*Інститут професійно-технічної освіти
Національної академії педагогічних наук України, м. Київ*

СТРАТЕГІЧНІ МОЖЛИВОСТІ ПРОЕКТНОГО НАВЧАННЯ УЧНІВ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ ПІДГОТОВКИ

Метод проектів органічно поєднується з груповим (cooperative learning) підходом до навчання і завжди припускає рішення якоїсь проблеми, яка передбачає, з одного боку, використання різноманітних методів, засобів навчання, а з іншого – інтегрування знань, умінь з різних галузей науки, техніки, технології, творчих галузей знань. Результати виконаних проектів повинні бути «відчутними», тобто, якщо це теоретична проблема, то конкретне її рішення, якщо практична – має бути конкретний результат, готовий до впровадження.

Особливості використання методу проектів у аграрних закладах професійної освіти наступні:

- наявність значущої в дослідницькому, творчому плані проблеми або завдання, що вимагає інтегрованого знання, шляхів пошуку для її вирішення (наприклад, дослідження певної аграрної проблеми у різних регіонах; створення серії репортажів з проблеми (наприклад, вплив кислотних дощів на навколишнє середовище, на врожайність тощо));
- практична, теоретична, пізнавальна значущість передбачуваних результатів (наприклад, доповідь про стан проблеми, фактори, що впливають на цей стан, тенденції, що досліджуються у розвитку досліджуваної проблеми; спільний випуск газети, альманаху з репортажами з місця подій; охорона лісу в різних місцевостях, план заходів та ін.);
- самостійна (індивідуальна, парна, групова) діяльність учнів;
- структурування змістовної частини проекту (із зазначенням поетапних результатів);