

### *Література:*

1. Про компетентнісний підхід у навчанні ДСЯОУ. URL: <https://sqe.gov.ua/kompetentnisny-pidhid-navchannia/> (дата звернення: 19.10.2022).

2. Що таке компетентнісний підхід у навчанні. *Державна служба якості освіти*. URL: <https://nus.org.ua/questions/zo-take-kompetentnisnyj-pidhid-u-navchanni-vidpovidaye-derzhavna-sluzhba-yakosti-osvity/> (дата звернення: 19.10.2022).

**УДК 378.1**

## **ТРЕНІНГОВІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ У ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ВИКЛАДАЧА**

*Кудрявцев В.М., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Для успішної професійно-педагогічної діяльності викладач ЗВО крім спеціальної підготовки, знань у конкретній науковій галузі, життєвого та професійного досвіду також повинен володіти педагогічною компетентністю, що включає фундаментальні психолого-педагогічні знання, які при вмілому використанні в освітньому процесі дозволять впливати як на власну особистість, так і на особистість студента. Орієнтація на особистість студента є головною метою у підготовці сучасного високоосвіченого спеціаліста, а формування особистості в освітньому процесі вишу – важлива мета та умова ефективності самого навчально-виховного процесу.

Викладач, який має педагогічну компетентність, розуміє, що формування особистості студента має розглядатися як цілеспрямована робота щодо забезпечення успіху кожного студента в самій освітній установі, на кожному занятті, при виконанні будь-якого проекту, складання заліків та іспитів.

Головною метою та найважливішою умовою ефективності освітнього процесу ЗВО є спрямованість професорсько-викладацького складу не лише на здобуття студентами суто професійних знань, а й на особистісний розвиток, становлення життєвого та професійного досвіду учнів, а водночас і на власне особистісне та професійне становлення.

У сучасному суспільстві інтерактивне навчання набуває все більшого поширення, що сприяє популяризації тренінгів у системі професійної підготовки. Тренінги дозволяють розвиватися в особистому чи професійному напрямі, розуміти межі власної діяльності, її ціннісні підстави та способи діяти усвідомлено. Ефективність тренінгів досягається шляхом активного залучення учасників, мотивування до розвитку їх компетенцій та зміни способів діяльності, організації доцільного, чіткого, динамічного, ясного та зрозумілого для учасників процесу. Тому тренінг вважається методом навчання, який дозволяє розвивати особистість майбутніх фахівців, формувати елементи майбутньої професії, що опановуються ними.

Тренінг (від англ. training) – термін, який позначає спеціальне тренування, навчання чогось конкретного; метод, призначений на формування та розвиток у людини за допомогою спеціально побудованої системи вправ конструктивних поведінкових звичок, умінь, компетенцій.

Загалом будь-який тренінг дозволяє формувати у студентів певні практичні навички. Після закінчення тренінгу учасник повинен мати уявлення про область застосування нової навички, розуміти технологію її застосування, отримати одиничний досвід застосування даного навичку на

практиці, пройти етап початкової автоматизації цієї навички, яка потім буде основою для подальшого застосування навички у професійній діяльності, у процесі діяльності в умовах зміни обставин, ситуації, довкілля та поведінки людей.

Відмінною рисою тренінгів є взаємодія учасників між собою та з тренером із застосуванням різноманітних активних методів навчання, у яких висока залученість учасників (рольові ігри, групові дискусії, кейси, міні-лекції тощо). Тренінг насамперед орієнтований на учасників, а не на тренера, оскільки саме тренінг стає основним способом вирішення завдань учасників. Діяльність тренера спрямована на розвиток саме тих навичок, які необхідні кожній особі. Тренер орієнтується, передусім, на потреби учнів, а не на тому, чого він сам хоче навчити. Учасник тренінгу стає партнером тренера у процесі пошуку вирішення його завдань, що є важливою характеристикою інтерактивного підходу. Інтерактивність тренінгу виявляється в тому, що учасник ставить свої завдання та вирішує їх за допомогою ресурсів, що надаються тренером.

Використання тренінгів у педагогічній роботі потребує сформованості від викладачів уміння оцінювати його результативність. Продуктивним підходом до оцінки ефективності тренінгу є метод Д. Кіркпатріка [1], який спирається на чотири рівні оцінки:

- реакції: наскільки навчання у тренінгу подобається учасникам;
- засвоєння: обсяг відомостей, прийомів, технік, які змогли засвоїти учасники у процесі тренінгу;
- поведінки: зміни у поведінці, діях учасників у конкретних умовах діяльності, що створюються в рамках тренінгу;
- результату: конкретні результати навчання, які вимірюються поліпшенням якості навчання, скороченням термінів освоєння, ресурсних витрат і т.д.

Також має бути оцінка емоційної задоволеності тренінгом, яка включає зріз емоційного сприйняття учасниками того, що відбувається в тренінгу на даний момент. Очевидно, що здебільшого учасники після закінчення тренінгу будуть дуже задоволені процесом взаємодії, проте навчання може не призвести до заданих змін у рівні сформованості навичок, не позначитися на підвищенні якості підготовки студентів через такі показники як, наприклад, підвищення навчальної мотивації, ефективність оцінювання навчального процесу, рівень навчальних досягнень студентів, зниження кількості конфліктних ситуацій, бар'єрів у практичному освоєнні матеріалу навчальної дисципліни та ін.

У процесі професійної підготовки у ЗВО тренінг є багатофункціональним методом формування компетентної поведінки студентів, розвитку їхньої індивідуальної активності, гармонізації професійного та особистісного досвіду, досвіду взаємодії з іншими учасниками в імітаційному навчальному просторі, усвідомлення індивідуального рівня підготовленості.

Доцільно організовувати в процесі вивчення дисципліни або тематичного модуля не окремі тренінгові заняття, а давати можливість пройти учасникам систему тренінгів, кожен з яких має бути спрямований на розвиток окремих видів професійної діяльності, що освоюється. Найбільш дієвими є тренінги за умови їхньої змістовної відповідності професійному запиту (навіть у разі, коли цей запит не до кінця усвідомлений суб'єктами професійного розвитку), а також за наявності певної готовності працювати у зазначеному напрямку.

Тренінг дозволяє студентам у короткий термін поповнити життєвий та професійно значущий досвід, оцінити себе як особистість, свої ресурси, усвідомити потенціал в професії, що освоюється. Як інструмент залучення студентів у розвиваючу навчальну діяльність тренінг сприяє зміні їхньої організаційної поведінки, а також розвитку компетенцій. Ефективність

тренінгу залежить від уміння викладача утримувати баланс між завданнями навчальної підготовки, особистісним розвитком студентів, формуванням комфортної атмосфери та чітким тренувальним процесом.

Інтерактивні методи навчання, що використовуються у тренінгу з метою активізації інтелектуальної, навчально-пізнавальної діяльності, розкриття творчого потенціалу, підвищення мотивації навчальної діяльності, сприяють особистісному та професійному розвитку не лише студентів, а й самих викладачів за рахунок збагачення їхнього професійного досвіду.

### *Література*

1. Donald L. Kirkpatrick, James D. Kirkpatrick. Evaluating Training Programs : The Four Levels, Berrett-Koehler Publishers, 2006, 392p.

**УДК 372.882.1**

## **МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КЛАСИЧНИХ ТА НОВІТНІХ КОМУНІКАТИВНИХ МЕТОДИК ДО ВИВЧЕННЯ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ**

*Комар О.С., старший викладач  
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*

У світі методології викладання англійської мови ведуться постійні дебати на тему того, яка методика вивчення мови краще. Прихильники класичної методики кажуть, що традиційний спосіб вивчення мови є більш практичним і ефективним. Адже він включає відпрацювання всіх чотирьох основних мовних навичок: говоріння, аудіювання, читання та письма. Як