

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ДАНАНГСКОГО УНІВЕРСИТЕТУ
(РЕСПУБЛІКА В'ЄТНАМ)
ВАРШАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА (РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ (УКРАЇНА)



**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ:
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**
(матеріали V Міжнародної науково-методичної конференції)

3-4 лютого 2022 р.

*Центр підвищення кваліфікації
та сучасних освітніх технологій*

Одеса ONEU 2022

*Асєєва Ю. О.
д. психол. н., старший викладач кафедри
мовної та психолого-педагогічної підготовки
Одеський національний економічний університет,
м. Одеса, Україна*

ОНЛАЙН-ТРЕНІНГ ДЛЯ ПРЕДСТАВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Слід зауважити, що не так давно дистанційний формат навчання вважався складним і незрозумілим, науково-педагогічний склад більшості закладів вищої освіти навіть не уявляв що навчально-методичні комплекси необхідно буде розробляти з використанням інформаційно-комунікативних технологій та у відриві від безпосередньої міжособистісної взаємодії. Але сучасні карантинні обмеження, які тривають понад два роки, майже повністю перевели усі ланки освітньо-навчального процесу у віртуальну реальність, починаючи від молодших класів загально-освітньої школи до закладів вищої освіти. Хоча під онлайн-навчанням багато хто ще розуміє роботу викладача та учня на відстані, однак це поняття набагато ширше. Онлайн-навчання це ретельно спроектований та спланований навчальний процес в електронному інформаційно-освітньому середовищі, який підтримується методично-обґрунтованою та цілеспрямованою послідовністю навчально-методичних та контрольних-вимірювальних матеріалів, які забезпечують досягнення результатів навчання у форматі виключно електронного навчання.

Під технологіями дистанційного навчання слід розуміти сукупність новітніх інформаційно-комунікативних методів та форм розвитку, які забезпечують проведення навчального процесу на відстані. Дистанція, на період сьогодення, вже не перешкоджає спілкуванню, інтерактивній взаємодії та отриманню загальних та практичних компетенцій і навичок для більшості професій у тому числі і для представників соціономічних спеціальностей. До представників, останніх, застосовуються високі психологічні, професійні, особистісні вимоги, оскільки об'єктом праці є інші люди [1, 3], які володіють власною активністю та оцінкою, можуть сприяти чи протидіяти діям інших. Професії такого типу припускають також і особливий тип взаємодії – «поведінку допомоги». Допомагаюча діяльність стає професією, коли суб'єкт допомагаючої діяльності не лише здійснює цілеспрямовані дії відносно до того, кому він допомагає, а й водночас усвідомлено застосовує спеціальні знання, уміння та навички для реалізації допомагаючих технологій [12]. Е. П. Корабліна, зазначає, що допомагаюча діяльність спрямована на підтримку людини у складних, критичних моментах її життєдіяльності та застосовується для активізації в ній внутрішнього психічного потенціалу, у передачі інформаційних, матеріальних та інших ресурсів, необхідних у кризових і проблемних ситуаціях. [5]. Допомога може бути розглянута, як в професійному так і непрофесійному аспектах.

З метою здобуття професійних навичок надання допомоги для представників соціономічних спеціальностей під час онлайн-навчання є введення у курс нових заходів навчання які дозволяють синхронізувати взаємодію та зворотній зв'язок. Разом із системами дистанційного навчання зміняться і самі навчальні матеріали. Нудні інструкції, лекції та презентації вже не працюють. Оскільки, навчання сучасної молоді вже не лише розумовий, а ще й емоційний процес тому доцільним і ефективним, на нашу думку, є включення у процес засвоєння професійних навичок: мозкового штурму, кейс-стадій, ділових та рольових ігор та тренінгу.

Для представників соціономічних спеціальностей включення у навчальний процес тренінгів є досить важливим аспектом. Зауважимо, що і досі не існує єдиного визначення поняття «тренінг» (з англ. – train, training) – один із синонімів поняття тренування, навчання, виховання, підготовка тощо. Найбільшого розповсюдження в сучасній історії цей напрямок отримав у психології. У середині ХХ століття американськими психологами К. Левіном та

К. Роджерсом були розроблені теорії групової динаміки. У 1970-ті роки у Німеччині під керівництвом М. Форверга було розроблено метод, названий ним соціально-психологічним тренінгом. Л.А. Петровська (1982) [6-8] визначає соціально-психологічний тренінг як «засіб психологічного впливу, спрямоване на розвиток знань, соціальних установок, умінь та досвіду в галузі міжособистісного спілкування».

Тренінг як форма інтерактивного навчання, метою якого є розвиток компетентності міжособистісної та професійної поведінки у спілкуванні, є одним із найважливіших методів у системі професійної підготовки вчителів [6, 11].

Комісія з трудових ресурсів Великобританії запропонувала таке робоче визначення: «Тренінг – це запланований процес, мета якого змінити ставлення, знання чи поведінку учасників за допомогою навчального досвіду, і спрямований на розвиток навичок виконання певної діяльності» [4].

Є.В. Сидоренко приділяє особливе значення інтерактивності навчання, що включає як власну діяльність, так і активну взаємодію з іншими людьми, отримання від них зворотного зв'язку, інформації про свої дії [10].

Ще однією рисою є проведення тренінгів як навчальної та ігрової діяльності, що проходить в умовах моделювання різних ігрових ситуацій, у ході якої учасники набуває та використовує новий досвід, оскільки будь-яка навичка або якість моделюються на конкретних кроках і негайно аналізуються та перевіряються у навчальній обстановці, максимально наближеною до дійсності [2].

Тренінг – це сукупність різних прийомів і методів, вкладених у розвиток в людини тих чи інших навичок і умінь [7], у своїй результаті навчання є зміна професійного поведінки учнів, перенесення знань з обстановки тренінгу на реальний світ [6, 8, 10].

Надалі методика отримала застосування при підготовці підприємців та менеджерів (бізнес-тренінги, тренінги переговорів, тренінги продажу тощо). Бізнес-тренінг визначається як короткий, насичений різними формами та методами занять курс підвищення кваліфікації [4, 10].

Як узагальнюючого можна прийняти визначення тренінгу як діяльності, спрямованої на придбання знань, умінь та навичок, корекцію та формування здібностей та установок, необхідних для успішного виконання професійної діяльності [9].

Таким чином, підсумовуючи зазначені визначення, можна відокремити наступні позитивні риси тренінгів:

інтерактивність навчання як основний принцип; спрямованість в розвитку практичних навичок; моделювання різноманітних ігрових ситуацій; інтенсивність навчання з розумно мінімальними витратами часу; можливість використання дистанційних освітніх технологій; корекція та формування здібностей та установок професійної діяльності як мета навчання.

Онлайн-тренінг дозволяє використовувати широкий спектр засвоєння інформації із впливом на візуальну, аудіальну, когнітивну та емоційну сфери, що сприяє більш швидкому та ефективному засвоєнню матеріалу. Так у онлайн-тренінг можливо включити: інформаційні слайди, графічні малюнки, діаграми, міні-схеми та короткі ролики, замальовки та спеціальні ілюстрації, що демонструються під час лекції на додатковому вікні монітора чи проектора. Перевірка знань з онлайн-тренінгу підвищує якість навчання і може бути елементом тренінгу в прямому ефірі, через міні-опитування, міні-тестування, або письмові запитання-відповідь через чат.

Слід також зауважити, що у сфері електронного навчання з'являється все більше незвичайних, інтерактивних навчальних матеріалів таких як чатботи та VR-відео. Чатботи можна використовувати не тільки для імітації взаємодії з інструктором або автором курсу, але і для створення рольових ігор всередині електронних курсів: наприклад, діалог з пацієнтом або клієнтом. При цьому чатбот володіє інтерактивним інтелектом, що дозволяє йому постійно оновлюватись та створювати нові й більш актуальні ситуації. VR-відео – ролики, зняті з куту огляду 360 °, які можна дивитися через окуляри віртуальної реальності. Таке навчання з ефектом занурення захоплює учнів набагато більше, ніж звичні презентації

та лекції, хоча нажаль економічний стан та забезпечення закладів вищої освіти, поки що не передбачає таких витрат на розробку навчально-методичних комплексів.

Список використаних джерел:

1. Буркова Л. В. Визначення класу соціономічних професій. Практична психологія та соціальна робота. 2010. № 7. С. 68–73.
2. Гладышев С. Как вести себя на тренинге?. Обучение и карьера. 2005. №35. С.70–73.
3. Исаев В. П. Психологические особенности будущей профессиональной деятельности специалистов социономического профиля. Мир науки, культуры, образования. 2013. № 4(41). С. 203–206.
4. Кеннет Ф. Технологии обучения менеджеров. Где, когда и как их использовать. «Добрая книга», 2006. 304 с.
5. Кораблина Е. П. Помощь и помогающие / Е. П. Кораблина, Л. А. Колчанова // Вестник Балтийской педагогической академии. 2002. Вып. 43. С. 143–145.
6. Корчова О. М. Риторична компетентність як складник професійної підготовки соціальних педагогів. Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. 2013. Вип. 22. С. 23–28.
7. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. СПб: «Питер», 2006. 224 с.
8. Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социальнопсихологического тренинга. М: Изд-во МГУ, 1982. 168 с.
9. Саруханов В.А. Словарь телевидения, или Что бы это значило?. Ч.2. СПб: "Всемирное слово", 2005. 528 с.
10. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. Отзамыслак результату. СПб: «Речь», 2007. 329 с.
11. Словник української мови: в 11 томах. Том 6. 1975. URL: <http://sum.in.ua/s/pidghotovka>
12. Чиркина Е. А. Содержание учебного предмета как условие профессионально-личностного становления специалиста в сфере помогающих профессий. Вектор науки Тольяттинского гос. ун-та. Тольятти : Изд-во ТГУ, 2012. Вып. 1(8). С. 318–321.