

wszelkich poziomach, począwszy od szkół po placówki, instytucje i inicjatywy pozaszkolne. Wraz z wiekiem zmieniają się potrzeby implikujące, wymuszające naukę. W dzieciństwie uczymy się, ponieważ oczekują tego od nas rodzice oraz wymaga prawo. W okresie dojrzewania zdobywamy wiedzę także po to, aby rozwijać swoje zainteresowania. Po wkroczeniu w dorosłość uczymy się, by osiągać sukcesy zawodowe. Po zakończeniu kariery zawodowej uczenie się pozwala nam natomiast zachować sprawność umysłu. Nowe trendy w edukacji związane z rozwojem technik informatycznych i telekomunikacyjnych nie są podyktowane ani chwilową modą ani też wyłącznie chęcią uatrakcyjnienia przestarzałych form edukacji szkolnej. Należy je raczej traktować jako odpowiedź na wymagania zmieniającej się gospodarki i kultury.

**Марія Барилко**  
здобувач 1 курсу магістратури  
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки,  
освітньо-професійна програма «Управління закладами освіти»,  
Західноукраїнський національний університет  
Науковий керівник:  
**Оксана Коваль**  
кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри освітології і педагогіки  
Західноукраїнського національного університету

## **ТРЕНІНГ ЯК ІННОВАЦІЙНА ФОРМА ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ**

Сучасне суспільство постійно перебуває в умовах змін та перетворень, які захоплюють усі сфери життєдіяльності людей. Тому актуальним постає питання пошуку інноваційних форм навчання. Однією із таких форм виступає тренінг, який має суттєві відмінності із традиційними формами навчання. Тренінг – динамічна форма навчання, під час якої особистість активно засвоює нові знання, вміння та навички, які відповідають умовам сучасного життя.

Тренінг – це форма соціально-педагогічної діяльності, спрямована на набуття життєвої компетентності шляхом збагачення як знаннями,

так і життєво-практичним та емоційно-особистісним досвідом завдяки використанню інтерактивних засобів навчання [1].

Тренінг виступає ефективною формою навчання, адже він зорієнтований на розвитку активної творчої особистості. Тренінгові заняття в освітньому середовищі стали популяризуватись вже більше як десятиліття. Вони передбачають застосування активних форм навчання, орієнтованих на груповий процес, міжособистісну взаємодію та вироблення конкретного досвіду. Світовий досвід використання тренінгових технологій започаткований американськими дослідниками у середині ХХ ст. у сфері комунікацій та групової взаємодії. Перші тренінгові програми були спрямовані на підвищення компетентності спілкування. В Україні тренінги застосовуються порівняно недавно, проте, цей вид інтерактивного навчання активно розвивається та впроваджується у різних сферах [3].

Так само, як і будь-яке навчальне заняття, тренінг має свою мету. А саме: набуття учасниками нових професійних умінь та навичок; засвоєння нових технологій в професійній сфері; зміна поглядів на проблему чи на процес навчання. Під час тренінгового заняття широко використовуються методи, які спрямовані на міжособистісну взаємодію учасників.

Тренінг має свої «атрибути». Одним із яких є тренінгова група - це спеціально створена група, учасники якої за сприяння ведучого (тренера) включаються в інтенсивне спілкування, спрямоване на досягнення визначеної мети та вирішення поставлених завдань. Зазвичай група включає 15 – 20 осіб. Така кількість людей дозволяє оптимально використовувати час та ефективно навчати членів групи. Тренінгові заняття можуть бути різними за тривалістю та структурою, але головним елементом який забезпечує сприятливу атмосферу для навчання є правила. Основні з них: цінування часу; увічливість; позитивність; розмова від свого імені; добровільна активність; конфіденційність; зворотний зв'язок тощо [2].

На мою думку, саме тренінг є найбільш вдалою формою заняття, що стимулює пізнавальну активність, творче мислення, креативність, самостійність у пошуку й виборі завдань. У ході тренінгу

створюються найбільш комфортні умови навчання, де кожен із учасників є успішним, рівноправним, має змогу оцінювати й бути оціненим. Керівникові (модератору) тренінгу надається унікальна можливість побачити учасників із іншого боку, провести моніторинг наявного рівня складових педагогічної майстерності (а в підсумку – і педагогічної майстерності загалом), адже під час такого тренінгу кожен із учасників розкривається зовсім по-іншому: активізується пам'ять, увага, мислення, учасники демонструють нестандартні рішення, свої здібності, уподобання, таланти тощо. Це у свою чергу має в подальшому відігравати провідну роль у плануванні та здійсненні методичної роботи в закладі.

Отже, тренінг – це форма соціально-педагогічної діяльності, спрямована на набуття життєвої компетентності шляхом збагачення як знаннями, так і життєво-практичним та емоційно-особистісним досвідом завдяки використанню інтерактивних засобів навчання.

### **Перелік використаних джерел**

1. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2004. №1. С. 22–28.
2. Основні положення щодо проведення тренінгів. URL : <https://ukrreferat.com/chapters/pedagogika/osnovni-polozhennya-shhodo-provedennya-treningiv-referat.html>
3. Цюман Т. П. Тренінг як форма підготовки соціальних педагогів до професійної діяльності. *Проблеми педагогічних технологій*. Вип. 3–4. 2004. С. 166–171.