

УДК: 378.11:004

В.М.Подоляк, О.О.Стрекица

Луцький національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

У статті розглядається тренінгові технології як один з способів мотивації студентів до навчання. Аналізуються проблеми, які виникають при формуванні мотивів учіння за допомогою використання тренінгів у навчанні. Розкриваються загальні принципи створення тренінгів та структура їх проведення.

Ключові слова: мотивація учіння, тренінг, тренування, тренінгові технології, інформаційні комп'ютерні технології, Intel® «Навчання для майбутнього».

Постановка проблеми.

Потреба в пізнанні - одна з головних людських потреб, на основі якої відбувається освоєння індивідом багатоговікового людського досвіду. У різні періоди життя людини змінюються об'єкти його інтересу, форми і способи придбання знань, проте потреба в пізнанні як внутрішньо властиве людині властивість, з роками не тільки не притуплюється, але і отримує свій подальший розвиток.

Однією з найбільш актуальних проблем сучасної освіти є побудова такого процесу учення, який міг би бути основою формування мотиваційної сфери учнів.

Структура мотивів студента, сформована у час навчання, стає стержнем особистості майбутнього фахівця. Отже, розвиток позитивних навчальних мотивів - невід'ємна складова частина виховання особистості студента.

Мотивація студентів до навчання є однією з основних складових навчально-виховного процесу.

Спрямованість дій будь-якого викладача визначається його прагненням і життєвою необхідністю підвищити рівень мотивації навчання студентів - від негативного і нейтрального до позитивного, відповідального, дієвого. І в цьому процесі разом із загальними прийомами діяльності: роз'яснення значущості навчання, розкриття перспектив подальшого життя, уміле застосування заохочення і покарання, впровадження в процес навчання дискусії, важливе місце займають тренінгові технології. Саме вони об'єднують в собі як емоційні (ситуація успіху, цікавість викладення матеріалу, моменти змагань), так і проблемно-пошукові (постановка в ситуацію вибору, самоаналіз, нестандартність пропонуваніх в грі завдань, поступове підвищення їх важкості) стимули.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема мотивації учіння відмічено у працях Немова Р.С., Столяренка Л.Д. [4]

Вивченням мотивації людини займалися Д. Макклелланд, Д. Аткинсон, Г. Хекхаузен, Г. Келлі, Ю. Ротгер, К. Роджерс, Р. Мей. А.Н. Леонтьев та ін.

Психологами А.Н. Леонтьев, М.І. Бажовіч, Г.І. Щукина, А.К. Маркова виділена загальна картина вікової динаміки мотивів учення. [4]

Вивчення залежності успішності учбової діяльності від мотивації в дослідженнях Лапкина М.М., Яковлева Н.В. [1]

Стійкість учбової мотивації досліджувалася в рамках концепції А.К. Маркової, Л.К. Золотих, Т.А. Платонова, Б.І. Савонько. [2]

Питання ефективності застосування навчальних та контролюючих програм тренажерів, інтерактивних середовищ та віртуальних лабораторій та їх вплив на підвищення мотивації студентів до навчання, а також активізації пізнавальної роботи розглядали в своїх працях Р.А. Осіпа, О.В. Співаковський, Ю.В. Триус, М.Ю. Кадемія, Л.В. Брескін, О.Г. Смолянинов та ін. [9]

Постановка завдання.

Підбираючи відповідні навчальній і виховній меті ігрові форми, спостерігаючи і коректуючи поведінку студента в ході гри, викладач отримує дієвий спосіб діагностики і формування мотивації навчання.

При проведенні гри повинні виконуватися наступні вимоги:

1. Цілісність імітації професійної сфери. Гра повинна мати загальний сюжет або тему, які визначаються типом професійної діяльності і задачами, що стоять перед учасниками.

2. Спрямованість на самоорганізацію. Оскільки кожний учасник гри має свої індивідуальні особливості, виникає необхідність спільної організації їх дій і рефлексії.

3. Проблемність навчання. В організаційно - діяльнісних іграх формування способів дій здійснюється в процесі рішення виникаючих по ходу гри проблемних ситуацій. В ході гри зіткнення точок зору, конфлікти, суперечності повинні бути представлені свідомості учасників у вигляді змістовних проблем (на противагу міжособовим конфліктам).

Мета тренінгу полягає у формуванні таких мотивів учіння: пізнавального, досягнення, саморозвитку, суспільно значущого, соціальної ідентифікації. Розвиток кожного з цих компонентів забезпечувався комплексом тренінгових вправ та ігор.

У тренінгу студенти набувають досвід і оволодівають психологічним інструментарієм свідомого керування власною мотивацією учіння. Цей досвід (і відповідні психотехніки) в подальшому вони застосовують на семінарських заняттях і в самостійній роботі (при підготовці до семінарів), тобто в ситуаціях традиційного навчального процесу. Окрім того, у студентів, які беруть участь у тренінгу, змінюється ставлення до навчання і до своєї майбутньої професійної діяльності, що свідчить про наявність необхідного перенесення.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Останніми роками в психологічній науковій літературі питанням мотивації учбової діяльності приділяється особлива увага. Це не випадково, оскільки питання про мотиви - це по суті питання про якість учбової діяльності. Переважання зовнішніх, утилітарних мотивів веде до того, що учення набуває формальний характер, відсутній творчий підхід, самостійна постановка учбових цілей. Відомо, що саме негативне або байдуже відношення до учення може бути причиною низької успішності або неуспішності учня.

У зв'язку з цим виникають суперечності між існуючим станом мотивації учення у студентів вузу і сучасними вимогами до їх учбової активності; між потребами практики в науково-обґрунтованих рекомендаціях по управлінню мотиваційною сферою студентів і відсутністю достатніх для цього науково-психологічних знань.

В процесі навчання студент зіштовхується з низкою проблем психолого-педагогічний аспект яких зв'язаний з пристосуванням до нової дидактичної ситуації, принципово відрізненої від шкільної формами та методами організації учбового процесу. Ця новизна та пов'язані з нею труднощі створюють свого роду дидактичний бар'єр, який повинен бути подоланий. З цього слідує, що у розвитку особистості майбутнього фахівця важливе значення має формування позитивних мотивів та дійсних цілей, оскільки мотиви та цілі являються важливими детермінантами діяльності.

Структура мотивів студента, сформована у час навчання, стає стержнем особистості майбутнього фахівця. Отже, розвиток позитивних навчальних мотивів - невід'ємна складова частина виховання особистості студента.

Мотивація – це циклічний процес безперервного взаємного впливу та перетворень, у якому суб'єкт дії та ситуація взаємно впливають одне на одного, і результатом якого є реально простежена поведінка.

Мотивація пояснює цілеспрямованість дії, організованість та стійкість цілісної діяльності, спрямованої на досягнення окремої цілі.

Мотив на відміну від мотивації – це те, що належить самому суб'єкту поведінки, є його стійкою особистою властивістю, зосередити збуджуючою до здійснення окремих дій.

Учбова мотивація складається з оцінки студентами різних аспектів учбового процесу, його змісту, форм, способів організації з погляду їх особистих індивідуальних потреб і цілей, які можуть співпадати або не співпадати з цілями навчання.

Учбова мотивація, як і будь-який інший її вигляд, системна, характеризується спрямованістю, стійкістю і динамічністю.

Можливість створення умов виникнення інтересу до вчителя, до навчання (як емоційного переживання задоволення пізнавальної потреби) і формування самого інтересу наголошувалася багатьма дослідниками. На основі системного аналізу були сформульовані основні чинники, сприяючі тому, щоб навчання було цікавим для учня [8]. Згідно даних цього аналізу, найважливішою передумовою створення інтересу до навчання є виховання широких соціальних мотивів діяльності, розуміння її сенсу, усвідомлення важливості процесів, що вивчаються, для власної діяльності.

Велику роль у формуванні інтересу до учення відіграє створення проблемної ситуації, зіткнення учнів з трудностю, яку вони не можуть вирішити за допомогою запасу знань, що є у них; стикаючись з трудностю, вони переконуються в необхідності отримання нових знань або застосування старих в новій ситуації. Цікава тільки та робота, яка вимагає постійної напруги. Легкий матеріал, що не вимагає розумової напруги, не викликає інтересу. Подолання труднощів в учбовій діяльності – найважливіша умова виникнення інтересу до неї. Трудність учбового матеріалу і учбового завдання приводить до підвищення інтересу тільки тоді, коли ця трудність посилює, переборна, інакше інтерес швидко падає.

Учбова мотивація, як особливий вид мотивації, характеризується складною структурою, однією з форм якої є структура внутрішньої (на процес і результат) і зовнішньої (нагорода, уникнення) мотивації. Істотні такі характеристики учбової мотивації, як її стійкість, зв'язок з рівнем інтелектуального розвитку і характером учбової діяльності.

Тренінг (англ. training) — це запланований процес модифікації (зміни) відношення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду з тим, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або в певній галузі.

Тренування (від англ. to train — виховувати, навчати) — комплекс вправ для тренування в чому-небудь.

Тренування — система підготовки організму людини з метою пристосування його до підвищених вимог і складних умов роботи.

Тренінг може розглядатися з точки зору різних парадигм:

— тренінг як своєрідна форма дресирування, при якій за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні патерни поведінки, а за допомогою негативного - "стираються" небажані;

— тренінг як тренування, в результаті якої відбувається формування і відпрацювання умінь і навичок;

— тренінг як форма активного навчання, метою якого є передача знань, розвиток деяких умінь і навичок;

— тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем.

Види тренінгів

Єдиної і загально визнаної класифікації тренінгів не існує, розподіл можна проводити за різними підставами, але можна виділити основні типи тренінгів за критерієм спрямованості впливу і змін - навиковий, психотерапевтичний, соціально-психологічний, бізнес-тренінг.

Методи тренінгу

На тренінгу використовуються наступні методи: ігрові (ділові, рольові ігри), кейси, групова дискусія, мозковий штурм, відеоаналіз, модерація та ін

Кейс - проблемна ситуація, що вимагає відповіді і знаходження рішення. Рішення кейса може відбуватися як індивідуально, так і в складі групи. Основне завдання кейса навчитися аналізувати інформацію, виявляти основні проблеми та шляхи вирішення, формувати програму дій.

Структура тренінгових занять є наступною:

а) рольові ігри (моделювання ситуацій, в яких один учасник гри заохочує інших до певної діяльності, переконує їх у чомусь, схвалює і підкріплює їхні дії тощо);

б) групові дискусії ("Як досягти успіху", "Як ставити цілі", "Як керувати своєю мотивацією" тощо);

в) виконання тренінгових вправ з подальшим обговоренням та аналізом результатів. Орієнтовна тематика тренінгових вправ і завдань: "Успіхи в минулому", "Емоційне насичення", "Нове ім'я", "Схвалення", "Уникнення невдачі", "Придумай девіз", "Сформуль позитивний Я-образ", "Хвалько".

Важливим засобом розвитку мотивації учіння є також написання студентами творів з мотиваційної тематики ("Моя мрія і шляхи її досягнення", "Моя майбутня кар'єра" тощо). Передбачається, що використання студентами в ході написання творів відповідних категорій мотивації досягнення (розроблених Д. Мак-Клелландом), таких як "очікування успіху", "позитивний емоційний стан в процесі діяльності", "похвала" (самосхвалення) інтенсифікує розвиток відповідних мотиваційних утворень (зокрема, потреби досягнення і мотивації учіння).

Мотиваційний тренінг проводиться як практикум з психології або як тренінг у структурі університетських дисциплін (таких як "Психологія мотивації", "Загальна психологія", "Психологія

регулятивної сфери особистості"). Певна частина мотиваційних вправ виконувалася студентами безпосередньо на семінарах. Передбачається, що розроблений нами комплекс вправ може використовуватися як у структурі академічних занять (лекціях, семінарах, практикумах, тренінгах), так і самостійно студентами ВНЗ. [8]

У тренінгу студенти набувають досвід і оволодівають психологічним інструментарієм свідомого керування власною мотивацією учіння. Цей досвід (і відповідні психотехніки) в подальшому вони застосовують на семінарських заняттях і в самостійній роботі (при підготовці до семінарів), тобто в ситуаціях традиційного навчального процесу. Окрім того, у студентів, які беруть участь у тренінгу, змінюється ставлення до навчання і до своєї майбутньої професійної діяльності, що свідчить про наявність необхідного перенесення.

Досвід проведення мотиваційного тренінгу дає нам змогу виокремити такі чинники і умови, що сприяють перенесенню набутих у тренінгу психічних новоутворень і навичок керування власною мотивацією до традиційного навчального процесу:

1. Опанування студентами психологічним інструментарієм (психотехніками) керування власною мотивацією.
2. Посилення у студентів прагнення до самодетермінації і саморозвитку, що забезпечує використання набутого досвіду мотиваційної саморегуляції в умовах самостійної роботи.
3. Зв'язок тренінгових завдань з природним навчальним процесом, зокрема, застосування мотиваційних вправ у ході вивчення тем з загальної психології або до предмету самостійної роботи студента (наприклад, до теми курсової роботи), а також виконання студентами тренінгових вправ на семінарських заняттях.

Прикладом тренінгових технологій є впровадження курсу тренінгів Intel® «Навчання для майбутнього».

На думку студентів вищих навчальних педагогічних закладів, варто було б зобов'язати усіх викладачів пройти курс програми Intel® «Навчання для майбутнього» та використовувати набуті знання під час викладацької діяльності.

Аналіз отриманих даних свідчить, що викладачі, які пройшли навчання за програмою Intel® «Навчання для майбутнього», стали частіше використовувати інформаційні та комунікаційні технології.

На думку студентів вищих навчальних педагогічних закладів, варто було б зобов'язати усіх викладачів пройти курс програми Intel® «Навчання для майбутнього» та використовувати набуті знання під час викладацької діяльності.

Аналіз отриманих даних свідчить, що викладачі, які пройшли навчання за програмою Intel® «Навчання для майбутнього», стали частіше використовувати інформаційні та комунікаційні технології. Зокрема, вони використовують набуті під час тренінгу знання для:

створення методичних матеріалів та форм оцінювання - 68 %. При цьому наголошується, що загалом знана бути під час грають важливу роль у створенні таких ресурсів, як веб-сторінки, тести, презентації, електронні газети.

розвиваючі методики - 67%;

створення дидактичних матеріалів - 66%;

проектні технології - 66%;

використання ІКТ на власних уроках - 50% ;

планування уроків та навчальних проектів - 50%;

групових методів роботи - 48%;

користування мережею Інтернет - 33%;

проведення тренінгів - 30%.

Важливим було також з'ясувати, які саме набуті під час тренінгу знання і навички, педагоги використовують під час своєї роботи:

створення дидактичних матеріалів - 75%

створення методичних матеріалів та форм оцінювання - 62,5 %

використання ІКТ на власних уроках - 50%

планування уроків та навчальних проектів - 50%

користування Інтернетом - 30%

розвиваючі методики - 25%

проектні технології - 21%.

застосування Закону про авторське право - 0%.

Серед основних перешкод для використання набутих під час тренінгу знань, викладачі ПТНЗ назвали:

- недостатня кількість комп'ютерів - 25%
- відсутність Інтернету у навчальному закладі - 13%
- відсутність необхідного програмного забезпечення - 8%
- недостатня підтримка з боку адміністрації - 4%.

67% опитаних відповіли, що студенти у їх навчальному закладі мають доступ до користування комп'ютерами та Інтернетом у позаурочний час, при підготовці до уроків, решта 33% - цього доступу не мають. І це доволі високий відсоток.

Важливо, що викладачі вважають таке підвищення фахової та особистої кваліфікації вчителів підставою для створення здорової конкуренції між викладачами навчального закладу та мотивації до подальшого навчання. Один з респондентів відмітив, що, завдяки більш професійній підготовці вчителів, навчальний заклад отримує більш активних та зацікавлених у навчанні студентів. Досвід проведення мотиваційного тренінгу дає нам змогу виокремити такі чинники і умови, що сприяють перенесенню набутих у тренінгу психічних новоутворень і навичок керування власною мотивацією до традиційного навчального процесу:

1. Опанування студентами психологічним інструментарієм (психотехніками) керування власною мотивацією.
2. Посилення у студентів прагнення до самодетермінації і саморозвитку, що забезпечує використання набутого досвіду мотиваційної саморегуляції в умовах самостійної роботи.
3. Зв'язок тренінгових завдань з природним навчальним процесом, зокрема, застосування мотиваційних вправ у ході вивчення тем з загальної психології або до предмету самостійної роботи студента (наприклад, до теми курсової роботи), а також виконання студентами тренінгових вправ на семінарських заняттях.

Висновки. Підсумовуючи сказане, слід зазначити, що застосування інформаційних комп'ютерних технологій, таких як тренінг, на уроках в ПТНЗ сприяє підвищенню ефективності навчально-виховного процесу. Всі респонденти вважають, що застосування інформаційних комп'ютерних технологій мотивує учнів до активного навчання, дозволяє здійснювати диференційоване навчання, дає можливість учням більш вільно висловлювати свої думки та впевнено почуватись в навчальному середовищі, допомагає більш глибоко зрозуміти зміст предмету та розвивати життєві навички та компетентності.

1. Алексеева М.И. Мотивация учения студентов и удовлетворенность выбором вузом. Сб: Эмоциональная регуляция учебной и трудовой деятельности. // М.И. Алексеева / Москва, Одесса. 1986г.
2. Бибрих Р.Р. Особенности мотивации и целеобразования в учебной деятельности студентов младших курсов / Р.Р. Бибрих, И.А Васильева// Вестник МГУ. Серия 14. Психология. – 1987. – №2.
3. Богданова І.М. Професійно-педагогічна підготовка майбутніх учителів на основі застосування інноваційних технологій: автореф. дис... д-ра пед. наук: 13.00.04 / І.М. Богданова. – К., 2003. – 38 с.
4. Васильев И.А., Магомед – Эминов М.Ш. Мотивация и контроль за действием / И.А. Васильев, М.Ш. Магомед-Эминов. – М., 1991.
5. Вербицкий А. А., Платонова Т. А. Формирование познавательной и профессиональной мотивации. // А. А. Вербицкий / М., 1986.
6. Грабовська Т. Формування позитивної мотивації діяльності особистості // Т. Грабовська, О. Киричук / Рідна школа. – К. – 2002. - № . 4. – с.12-14.
7. Занюк С. С. Мотиваційний тренінг. Спецпрактикум з психології мотивації. // С. С. Занюк / – Луцьк: Вид-во Волинського держ. університету, 1998. – 64 с.
8. Занюк С. С. Мотиваційний тренінг. Формування мотивації учбової діяльності у студентів та старшокласників // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – № 8. – С. 31-42.
9. Коваленко Е.Э. Методика профессионального обучения. Учебник для инженеров-педагогов, преподавателей спец. дисциплин системы профессионально-технического и высшего образования // Е. А. Коваленко / – Х.: ЧП „Штрих”, 2003.- 480 с.
10. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека.
11. Якунин В.А. Педагогическая психология. // В. А. Якунин / С-Пб. 1998 г.