

Віктор СИДОРЕНКО, Людмила СИНЕНКО

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ УМІНЬ І НАВИЧОК
У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА ОБСЛУГОВУВАННЯ
ТЕПЛОЕНЕРГЕТИЧНОГО УСТАТКУВАННЯ
ЗАСОБОМ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ**

Розглянуто навчальний тренінг як засіб формування професійних умінь і навичок у майбутніх фахівців з експлуатації та обслуговування теплоенергетичного устаткування. Показано, що навчальний тренінг сприяє динамічним змінам у професійних уміннях студентів, розвитку в них різних форм мислення, творчих здібностей, належних соціально-адаптаційних можливостей особистості.

Сучасний процес технологізації та модернізації технічної освіти в Україні здійснюється в контексті існуючих європейських традицій та стандартів, євроатлантичних та світових тенденцій у період кінця ХХ– початку ХХІ ст. Відповідно аналіз цих тенденцій є передумовою ефективного теоретико-методологічного забезпечення вітчизняних реформ у галузі технічної освіти.

Стаття має за мету розгляд навчального тренінгу як засобу формування професійних умінь і навичок у майбутніх фахівців з експлуатації і обслуговування теплоенергетичного устаткування.

Зазначимо, що провідними у сучасних концепціях тренінгового навчання є поняття психологічного впливу та особистісних змін. Спрямованість будь-якої тренінгової роботи — це намагання сприяти розвитку особистості шляхом зняття обмежень, комплексів, вивільнення її потенціалу, досягнення різноманітних змін психологічних, соціально-психологічних та інших характеристик людини, групи та організації (Е. де Боно, Л. Кроль, А. Маслоу, В. Моляко, К. Роджерс, Р. Стернберг, Д. Халперн та ін.).

Теоретичний аналіз проблеми професійно-технічної підготовки студентів технічних ВНЗ засобами навчального тренінгу показав, що останній розглядається як важлива складова професійного навчання, що має своїм завданням формування відповідних навичок та умінь (С. Гончаренко).

Навчальний тренінг у професійній підготовці майбутніх фахівців науковці розглядають як тренінговий метод навчання: спосіб організації практичного й теоретичного освоєння дійсності, зумовлений закономірностями об'єкта, що розглядається (Н. Г. Ничкало); спосіб спільної діяльності викладача і студента, що передбачає оволодіння студентами соціальним досвідом людства (А. М. Алексюк); засіб й шлях (впорядкована дія) з метою одержання певного результату в процесі навчально-виховної роботи (О. С. Падалка).

Найбільш поширеною формою розвитку професійних вмінь та навичок студентів є тренінг. Його зміст відпрацьовує вміння слухати і говорити, формує основи комунікативної, соціальної та інформативної компетентності, корисні майбутнім фахівцям. Тренувати — це вміти чути інших, знімати роздратування, сприймати групові процеси в їх типових формах, які повторюються, розрізняти, де в навчальну ситуацію несвідомо привносяться відчуття із минулого, а де є конкретна навчальна проблема.

Головне в тренінгу — сформулювати нові уміння і навички, що підвищують ефективність навчальної діяльності, формують професійну компетентність.

Навчальний тренінг розглядається у дослідженнях як активна навчальна діяльність студентів, під час здійснення якої майбутні фахівці виконують тренінгові вправи адаптовані до майбутньої професійно-технічної діяльності під керівництвом викладача-тренера на основі спеціально підготовлених інструктивно-методичних матеріалів відповідних сучасним вимогам до професійно-технічної діяльності.

Дослідження показало, що навчальний тренінг сприяє динамічним змінам у професійних уміннях студентів, розвитку у них різноманітних форм мислення, творчих здібностей, високих соціально-адаптаційних можливостей особистості.

Провідними чинниками активізації навчального тренінгу у ВНЗ є: готовність навчального закладу до педагогічних інновацій; професійно-педагогічна і методична компетентність

викладачів; своєчасна підготовка та перепідготовка викладацького персоналу; відповідна матеріально-технічна база.

Такий підхід дає можливість конкретизувати технологічні основи формування професійних умінь і навичок у майбутніх фахівців з експлуатації та обслуговування теплоенергетичного устаткування (психолого-педагогічні передумови розвитку фахової компетенції, особливості психолого-педагогічного супроводу процесу формування і розвитку фахової компетентності майбутніх фахівців).

Навчальний тренінг з формування соціально-психологічної компетентності майбутнього фахівця з експлуатації та обслуговування теплоенергетичного устаткування поєднує в собі наступну сукупність взаємозв'язаних і взаємозумовлених компонентів: формування мотиваційної готовності такого фахівця до реалізації інформаційно-комунікативної компетентності у професійній діяльності; відповідну дидактичну підготовку як провідний засіб формування соціально-психологічної компетентності майбутнього фахівця, практичну частину тощо.

Ефективність формування у вказаного майбутнього фахівця соціально-психологічної (організаційної, комунікативної, управлінської та інформаційної) компетенції забезпечується комплексом вправ, спрямованих на формування мотиваційно-ціннісних установок, на реалізацію інформаційно-комунікативної компетентності у професійній діяльності та розвиток мотиваційної сфери особистості в інтеграції із фаховою рефлексією і на реалізацію ним партнерських відносин на фаховому рівні із викладачами ВНЗ.

Навчальний тренінг може мати широке застосування у навчально-виховному процесі технічного ВНЗ: лекція, практичне заняття, тестування, виробнича практика, підвищення кваліфікації.

За класифікацією навчальні тренінги поділяють на: міні-тренінги; тренінги за вивченим модулем навчальної дисципліни; комплексний тренінг; міжпредметний тренінг; тренінги-семінари; тематичні тренінги; тренінги підвищеної складності.

Основною специфічною характеристикою тренінгу є принципово інше співвідношення між найближчими і віддаленими навчальними цілями. Найближча мета тренінгу — зміни, зрушення (різного змісту, залежно від виду і типу тренінгу, віку учасників). Тренінг є основою ознайомлення та орієнтацій у навчальних технологіях, а створене тренінгове середовище — джерелом навчальних впливів.

Роботи сучасних фахівців у галузі тренінгового навчання (М. Кларін, М. Іванов, Д. Шустермана) свідчать, що тренінг одного і того ж змісту може бути орієнтований на вирішення проблем різного рівня (індивідуального, системного, стратегічного). Значення і місце навчального тренінгу, його підготовка і проведення відображають підтримуючу чи інноваційну стратегію навчання: тренінг має підтримуючий характер, коли він функціонує стабільно, а в умовах методично-організаційних змін він є інструментом перетворення, забезпечує управління змінами і має інноваційний характер.

Особливе місце у практиці сучасного навчального тренінгу займає робота з розвитку корпоративної культури. У нашому випадку може йти про формування професійних цінностей (соціальних, комунікативних, інформаційних тощо). Нині значення цієї проблеми важко переоцінити. Корпоративна культура є могутнім важелем мотивування персоналу й управління ним.

Корпоративний тренінг, як і його поширені синоніми (бізнес-тренінг, внутрішньофірмове навчання) — це поняття, утворені практикою роботи організацій, крупних фірм і компаній. Їх основне значення можна стисло охарактеризувати так: підготовка і розвиток навичок персоналу для ефективної роботи у певній організації. В умовах сучасного бізнесу кінцева мета корпоративного тренінгу — внесок у зростання прибутку компанії, підвищення ефективності її роботи.

Навчальний тренінг принципово відрізняється від корпоративного навчання у галузі бізнес-освіти, яка спрямована на те, щоб закласти загальні уявлення про основні галузі і способи ведення бізнесу. У повсякденній практиці компаній немає необхідності та часу знайомити співробітників з основами, історією, оглядами розвитку різних психолого-педагогічних підходів, моделей і методів роботи. Організація може дозволити собі відірвати від роботи і відправити на навчання своїх співробітників (особливо менеджерів) лише на короткий

час. Але краще, коли до цього вже підготовлені співробітники, котрі мають сформовані навички та вміння у системі професійно-технічного навчання, потребу в самоосвіті.

Найбільш поширеною формою корекційної роботи є тренінг соціальних навичок (І. В. Дубровіна, О. О. Лещинська, Є. Я. Мелібруда, В. О. Моляко, Л. О. Петровська, О. М. Прихожан).

Мета тренінгового навчання у нашому випадку полягає в тому, щоб сформувати у студентів основи професійно-технічної рефлексії, усвідомлення важливості її застосування у навчальному процесі.

Коротко охарактеризуємо теорії, в яких термін «рефлексія» не є концептуальним, але звернення до нього дозволяє усвідомити її важливість в процесі професійного становлення особистості. Це, зокрема, теорії: когнітивного дисонансу Л. Фестінгера, стадіального розвитку моральної свідомості Л. Колберга, особистісних конструктів Дж. Келлі.

Особливе значення для дослідження проблеми формування професійно-технічної компетенції майбутніх фахівців з експлуатації та обслуговування теплоенергетичного устаткування має питання розвитку рефлексії. Існують різноманітні уявлення про формальну та змістовну рефлексію (В. В. Давидов, О. З. Зак), змістовну рефлексію як процес відображення рівня розвитку рефлексивності (здібності до рефлексії), формальної рефлексії як процес відображення, що відповідає низькому рівню рефлексії. Важливою умовою здійснення змістовної рефлексії вважається предметність, що розуміється як зацікавлене включення людини у певну діяльність, яке за умови послідовного звертання призводить до розвитку рефлексивності у цій галузі.

З метою організації корекційних заходів та способів діагностики їхньої ефективності ми аналізуємо рефлексивність як здатність до змістовної рефлексії. Таким чином, рефлексія розглядається процесуально, а рефлексивність — як здібність, що визначає зміст та особливості процесу рефлексії. В корекційній роботі педагога, психолога використовується диференціація типів рефлексивних стратегій, яка дозволяє визначити характерні неконструктивні способи подолання труднощів. Вибір стратегії залежить від багатьох зовнішніх факторів, але насамперед від здатності особистості до рефлексії.

Високий рівень рефлексивності студентів (майбутніх фахівців з експлуатації та обслуговування теплоенергетичного устаткування) виявляється у змістовності рефлексивних процесів. На нашу думку, у зміст навчального процесу Київського енергетичного коледжу необхідно насамперед ввести тренінги формування комунікативної компетентності студентів. Їх ми розглядаємо як необхідну передумову соціальної зрілості особистості. Безумовним є те, що сформовані у ВНЗ комунікативні навички самі по собі не є показниками соціальної зрілості, оскільки вони можуть бути використані для досягнення цілей, які суперечать соціальним нормам.

Комунікативна компетентність може не збігатися з рівнем морального розвитку особистості, соціальними установками і цінностями, а тому є необхідною, але все ж недостатньою умовою соціальної зрілості. Відсутність розвинених комунікативних навичок призводить до неефективності у професійній діяльності та інших психологічних проблем. Саме тому не стоїть питання про необхідність впровадження цієї інноваційної форми навчання у навчальний процес.

Комунікативний тренінг ми розглядаємо не стільки як засіб формування техніки спілкування майбутніх фахівців з експлуатації та обслуговування теплоенергетичного устаткування, скільки як метод розвитку особистості такого фахівця. Він повинен сприяти соціальному розвитку особистості не лише щодо формування навичок спілкування, а й щодо заглиблення моральної свідомості і самосвідомості. В процесі тренінгу можливе спрямоване формування навчальних ситуацій, які сприяють розвитку уявлення про моральні аспекти поведінки.

Соціально-психологічний тренінг надає реальні можливості для здійснення психолого-педагогічного впливу на студента. Перша можливість — це надання специфічної спрямованості груповим обговоренням. Груповий аналіз результатів рольової гри повинен проводитися у трьох напрямках: ефективності поведінки учасників гри, успішності застосування технік спілкування і дотримання моральних норм. Друга можливість складається із підвищення «морального потенціалу» рольових ігор шляхом уведення в них ситуацій морального вибору чи моральної оцінки. Введення критерію дотримання моральних норм при груповому аналізі

рольової гри спрямоване на розвиток здібності бачити, впізнавати моральну проблему, а програвання ситуації морального вибору у рольовій грі — на розвиток здібності вирішувати її.

Важливість впровадження соціально-психологічних тренінгів у систему фахової підготовки спеціалістів технічного профілю відзначили студенти Київського енергетичного коледжу, які вважають, що необхідно приділити особливу увагу розвитку комунікативної компетенції (77%), формуванню навичок ділового спілкування (83%), формуванню управлінської культури (84%), розвитку організаційних вмінь та навичок (88%), розвитку фахових здібностей (93%) та формуванню інформаційної культури (97%) (рис. 1.). Думки викладачів з приводу доцільності впровадження соціально-психологічних тренінгів у систему фахової підготовки спеціалістів технічного профілю розподілились так: 67% підтримують ідею розвитку комунікативної компетенції, 67% — розвитку організаційних вмінь та навичок, 75% — формування навичок ділового спілкування, 76% — формування управлінської культури, 85% — формування інформаційної культури, а 98% — розвиток фахових здібностей (рис. 2.).

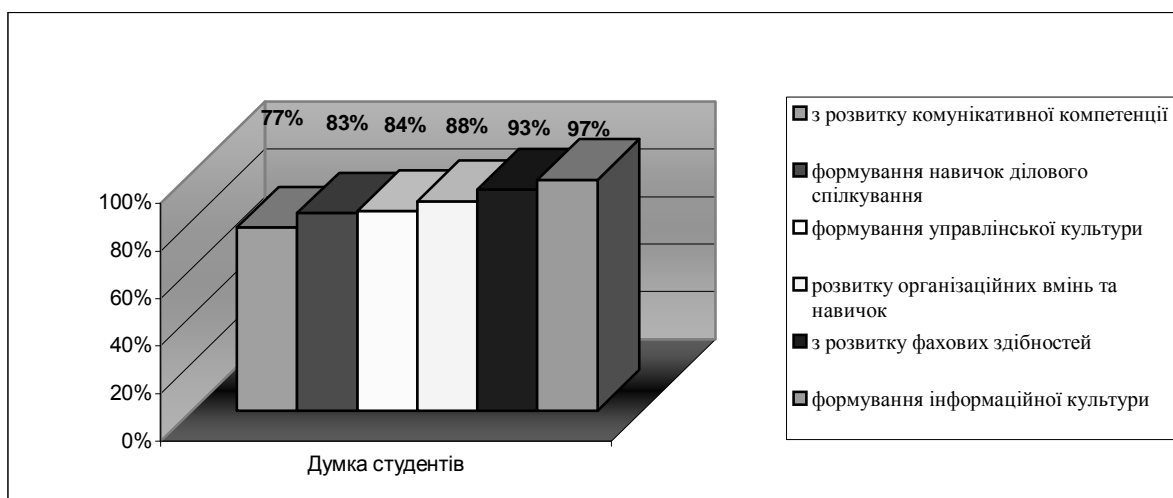


Рис. 1. Впровадження соціально-психологічних тренінгів у систему фахової підготовки спеціалістів технічного профілю (думка студентів).

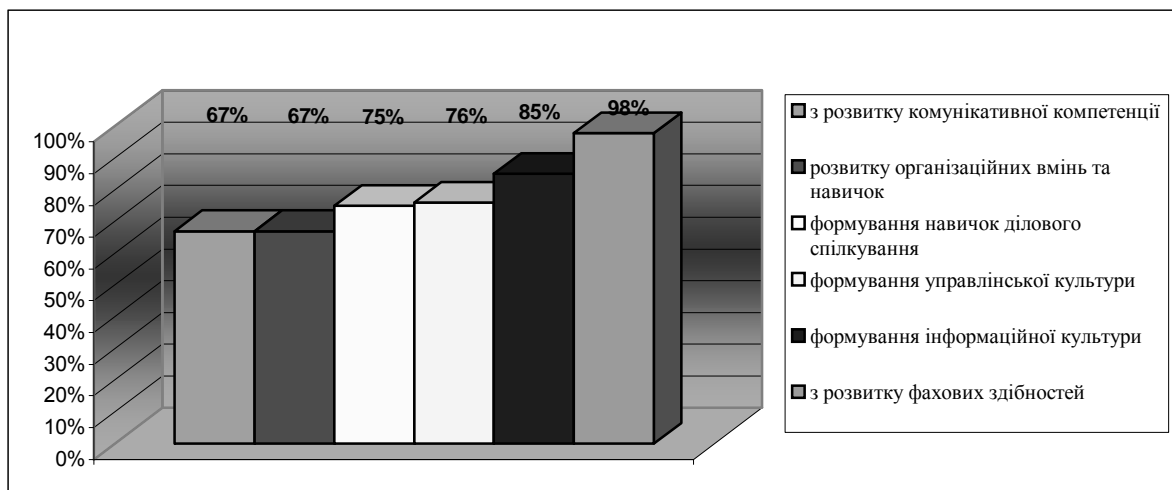


Рис. 2. Впровадження соціально-психологічних тренінгів у систему фахової підготовки спеціалістів технічного профілю (думка викладачів).

Важливість впровадження системи навчальних тренінгів у процес підготовки майбутніх фахівців технічного профілю показаний у таблиці 1.

№	Думка	Викладачів (%)	Студентів (%)
1	Це сприятиме розвитку їхньої професійно-технічної компетенції	98%	93%
2	Це спонукатиме їх до формування професійно спрямованих вмінь та навичок студентів	82%	87%
3	Це необхідно керівнику ВНЗ для відповідного «іміджу»	74%	51%
4	Це пошана «сучасних тенденцій в освіті»	78%	63%
5	Не можу визначитись	1%	12%

Незважаючи на наявність значної кількості наукових досліджень, проблема підвищення ефективності практичної підготовки майбутніх техніків у технічних ВНЗ ще недостатньо досліджена у теоретико-методологічному і методичному аспектах. Поза увагою дослідників залишилися проблеми розробки організаційно педагогічних засад використання навчального тренінгу у професійній підготовці майбутніх техніків у технічному ВНЗ, зокрема, розробка моделі навчального тренінгу, визначення методики проведення навчального тренінгу, організаційно-педагогічних етапів розробки тренінгових програм, вимог до особистості викладача-тренера і його методичної підготовленості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: Метод. пособие. — М.: Высшая школа, 1991. — С. 126.
2. Игры — обучение, тренинг, досуг: В 4-х книгах / Под ред. В. В. Петрушинского. — М.: Новая школа, 1994. — 368 с.
3. Карлоф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы / Пер. с англ. — М.: Экономика, 1992. — 360 с.
4. Ничкало Н. Г. Науково-методичне забезпечення діяльності закладів професійно-технічної освіти в нових соціально-економічних умовах // Удосконалення навчально-виховного процесу в професійних закладах сільськогосподарського профілю: Наук.-метод. збірник. Відп. ред. Н. Г. Ничкало. — К., 1993. — С. 19–28.
5. Тренинг развития жизненных целей / Под ред. Е. Г. Трошихиной. — СПб.: Речь, 2001. С. 38–39.
6. Яблонська Т. М. Тренинг педагогічної рефлексії для студентів та вчителів. — Практична психологія та соціальна робота. — 1999. — № 2. — С. 9–12.
7. Handbook of creativity / Ed. by R. Sternberg. — Cambridge Univ. Press. 1999.
8. Okoc W. Nowy Siownik Pedagogiczny. — Warszawa, 1996.

Людмила РОМАНИШИНА,
Надія ГЛОВИН

ЕКОЛОГІЧНА КУЛЬТУРА — СКЛАДОВА ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ АГРАРНИКІВ

У статті розглядаються питання формування екологічної культури спеціалістів різного профілю, зокрема аграрного. Подана характеристика складових екологічної культури: екологічна освіта, екологічне виховання, екологічно-практична діяльність. Особлива увага звернена на вдосконалення змісту екологічної освіти.

Формування нового світогляду на екологічні цінності стає визначальним у сфері агротехнічної освіти. Ступінь розвитку людства зумовлює втручання в природу, порушуючи її екосистему. І якщо не можна обійтись без такого втручання, то необхідно впроваджувати нові виробничі технології, які забезпечать найменший вплив таких дій на оточуюче середовище. В зв'язку з цим важливим є питання підвищення екологічної культури майбутніх спеціалістів різного профілю, до яких ми відносимо також і підготовку майбутніх аграрників, адже сільськогосподарська діяльність — одна з галузей народного господарства, що суттєво впливає