

РОЛЬ ТРЕНІНГІВ У РОЗВИТКУ ПІЗНАВАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ СТУДЕНТІВ У РАМКАХ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

THE ROLE OF TRAINING IN DEVELOPMENT COGNITIVE ACTIVITY OF STUDENTS WITHIN THE FRAMEWORK OF PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION

Висока конкуренція на сучасному ринку праці вимагає від молодого фахівця не тільки володіння певними професійними знаннями та компетенціями, а також сформованої системи професійно-ціннісних орієнтацій, усвідомленої та чіткої позиції щодо свого професійного майбутнього. Тому одним з першорядних завдань закладів фахової передвищої освіти є створення умов для формування професійного самовизначення майбутніх фахівців, готових до вирішення професійних завдань, що чітко розуміють свої сильні та слабкі сторони, цінності та прагнення. У статті розглядається роль тренінгу у розвитку пізнавальної активності студентів у рамках професійного самовизначення. У зв'язку з цим розкривається сутність поняття «пізнавальна активність», «професійне самовизначення», «тренінг». Виділяється мета та зміст професійного самовизначення, рівні даного феномену: гностичний та практичний, вказуються основні вимоги до проведення тренінгу та принципи роботи тренінгової групи. Для розвитку пізнавальної активності в рамках професійного самовизначення можуть бути використані різні активні форми навчання, серед них у статті виокремлено такі види: тренінг ділового спілкування, формування комунікативних умінь та навичок; тренінг публічного виступу, самопрезентації, розвитку лідерських навичок та саморегуляції; психологічні та бізнес-тренінги. Авторами представлений досвід тренінгової роботи зі студентами навчального закладу професійної освіти: при моделюванні тих чи інших ситуацій на занятті з'являється можливість розвинути та закріпити певні професійні компетенції, навички та вміння. Зокрема, такі тренінги необхідні для розвитку у студентів здатності до взаємодії та спілкування з людьми, формування навичок щодо подолання комунікативних бар'єрів, вирішення проблемних ситуацій у майбутній професійній діяльності. Тренінги дозволяють студентам засвоїти теоретичний матеріал, застосувати на практиці отримані знання у конкретних ситуаціях, а також опанувати методи прийняття рішень для управління ними, що робить освітній процес більш продуктивним та цікавим.

Ключові слова: пізнавальна активність, професійне самовизначення, професійне навчання, активні методи навчання,

тренінг, види тренінгів, засади роботи тренінгової групи.

High competition in the modern labor market requires a young specialist not only to possess certain professional knowledge and competencies, but also to have a formed system of professional value orientations, a conscious and clear position regarding his professional future. Therefore, one of the primary tasks of vocational higher education institutions is to create conditions for the formation of professional self-determination of future specialists, ready to solve professional tasks, who clearly understand their strengths and weaknesses, values and aspirations. The article examines the role of training in the development of cognitive activity of students within the framework of professional self-determination. In this connection, the essence of the concept of "cognitive activity", "professional self-determination", "training" is revealed. The purpose and content of professional self-determination, the levels of this phenomenon are highlighted: gnostic and practical, the main requirements for training and the principles of the training group are indicated. For the development of cognitive activity within the framework of professional self-determination, various active forms of training can be used, among them the following types are singled out in the article: business communication training, formation of communication skills and abilities; training of public speaking, self-presentation, development of leadership skills and self-regulation; psychological and business trainings. The authors present the experience of training work with students of a vocational education institution: when simulating certain situations in class, there is an opportunity to develop and consolidate certain professional competencies, skills and abilities. In particular, such trainings are necessary for the development of students' ability to interact and communicate with people, the formation of skills in overcoming communication barriers, solving problem situations in future professional activities. The trainings allow students to learn theoretical material, apply the acquired knowledge in practice in specific situations, as well as master decision-making methods for managing them, which makes the educational process more productive and interesting.

Key words: cognitive activity, professional self-determination, vocational training, active teaching methods, training, types of trainings, principles of work of the training group.

УДК 377.5

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2023/56.1.41>

Жуковська І.О.,

викладач вищої категорії,
викладач-методист циклової комісії харчових технологій

Відокремленого структурного підрозділу «Фаховий коледж харчових технологій та підприємництва Дніпровського державного технічного університету»

Вільхова О.Л.,

викладач вищої категорії,
Відокремленого структурного підрозділу «Фаховий коледж харчових технологій та підприємництва Дніпровського державного технічного університету»

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Актуальність дослідження пізнавальної активності обумовлена тим, що суспільство входить у таку стадію свого розвитку, коли отримані знання та інформація набувають особливого значення. В цьому суспільстві будуть потрібні фахівці, здатні не тільки до отримання та використання знань, а й до породження нового

знання. Тому вирішального значення набувають якості, що характеризують людину як суб'єкта пізнавальної активності.

Пізнавальна активність – «складне системне утворення, що означає міру взаємодії суб'єкта з об'єктами пізнання, що характеризує чутливість суб'єкта до впливів інформаційного соціуму та його прагнення до освоєння нової інформації» [5]. Соціальні вимоги до закладів фахової передвищої

освіти виражаються не тільки у передачі знань, умінь та навичок, а й у розвиток професійної мотивації студентів. У зв'язку з цим завдання навчального закладу полягає в тому, щоб не лише не дати інтересу згаснути, а ще більше його розвинути.

У сучасних соціально-економічних умовах проблема професійного самовизначення студентів дедалі більше актуалізується. У сучасному психолого-педагогічному словнику професійне самовизначення розглядається як вибір з арсеналу професій такої, що найбільше відповідає індивідуальним рисам людини; самопізнання та об'єктивна оцінка особою власних індивідуальних особливостей, зіставлення своїх професійно-важливих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для опанування конкретної професії. Це процес прийняття особистістю рішення щодо вибору майбутньої трудової діяльності (вибір професії, професійного навчального закладу, місця працевлаштування)» [7, с. 326].

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Педагогічний аспект професійного самовизначення вивчали Г.О. Балл, В.В. Борисов, О.І. Вітковська, Ю.І. Завалевський, О.Ф. Капустіна, О.Ф. Кисла, Ф.В. Повшедна, М.С. Пряжніков, С.М. Чистякова, М.Г. Чобітько та ін.

Аналіз наукових робіт у галузі професійного самовизначення дозволяє відмітити тенденцію розширення в трактуванні самовизначення від розуміння його як первинного вибору професії до розуміння суті професійного самовизначення як вибору себе у професії, як необхідного і важливого аспекту всього процесу професіоналізації особистості.

Український дослідник Ю.І.Завалевський професійне самовизначення розглядає як «вибір із арсеналу професій, що найбільше відповідає індивідуальним рисам людини» [6, с. 151].

Звідси, **метою статті** є розкриття сутності й деяких аспектів процесу професійного самовизначення студентів в умовах діяльності навчального закладу професійної освіти та дослідження можливостей тренінгових технологій для розвитку професійних і особистісних якостей, здібностей студентів.

Виклад основного матеріалу. На наш погляд, під професійним самовизначенням слід розуміти процес формування ставлення особистості до професійного середовища; момент вибору професії та частина життєвого самовизначення особистості протягом усієї професійної діяльності. Головною метою цього процесу є становлення внутрішньої готовності до усвідомленої та самостійної побудови, коригуванні та реалізації перспектив професійного розвитку, самостійного пошуку особистісно вагомих смислів у конкретній професійної діяльності.

Інтерес майбутніх фахівців до професійної діяльності посилюватиметься у разі використання активних методів навчання у процесі

підготовки та реалізації професійного самовизначення. Серед їх можна назвати: проблемні лекції; групові дискусії; ділові, імітаційні, рольові ігри; тренінги, проекти та інші. Усі вони стимулюють пізнавальну діяльність студентів та будуються в основному на діалозі, що передбачає вільний обмін думками й характеризуються високим рівнем активності особистості. Активні методи дозволяють забезпечити суб'єктну позицію студента, розвинути його творчі здібності, що особливо значимо для фахівця нового профілю [2].

На наш погляд тренінг дає найбільші можливості для прояву професійних здібностей. Як метод активного навчання знаходить все ширше застосування у тих галузях людської діяльності, де її успіх залежить від уміння спілкуватися. Дослідження показують, що за використання традиційних методів навчання близько 60% навчального матеріалу забувається протягом однієї години, 90% від матеріалу, що залишився – протягом 30 днів і лише активні методи навчання та використання тренінгів дозволяють запам'ятати 10–20% інформації та застосувати її у майбутній професійній діяльності.

Саме поняття «тренінг» (від англ. training) має ряд значень: навчання, виховання, тренування чи підготовка. Є визначення тренінгу як групи методів розвитку здібностей до навчання та опанування будь-яким складним видом діяльності або як комплексу активних групових методів, що застосовуються в процесі перетворювального впливу на особистість.

З дидактичного погляду тренінг є інтерактивна форма навчання, що передбачає насамперед взаємодію та звернення до власного досвіду та досвіду інших учасників, що дозволяє моделювати свою поведінку та «програвати» ту чи іншу соціальну та професійну роль. У рамках тренінгових занять відбувається засвоєння специфічних професійних знань, навичок та умінь, корекція установок, розвиток особистісних характеристик через інтеріоризацію особливостей професійного середовища. Безперечною перевагою тренінгу є те, що він забезпечує активне залучення в процес навчання усіх учасників.

Робота тренінгової групи відрізняється поруч специфічних принципів. Виділимо деякі з них.

Принцип активності – учасники залучаються до спеціально розроблених дій: програвання тієї чи іншої ситуації, виконання вправ та завдань, спостереження за поведінкою інших тощо. Активність, отже, і продуктивність виконання вправ, зростають, якщо учасникам дається установка на готовність включитися в дії будь-якої миті.

Принцип дослідницької позиції – учасники групи відкривають собі закономірності, вже відомі у психології, а також, що особливо важливо, свої особисті ресурси та особливості. Виходячи з цього принципу тренер планує та організує такі ситуації,

які б давали можливість членам групи апробувати нові способи діяльності та поведінки, експериментувати з ними.

Принцип об'єктивації поведінки – у процесі занять поведінка учасників перекладається на об'єктивний рівень, що дозволяє вносити зміни під час тренінгу. Універсальним засобом об'єктивації поведінки є зворотний зв'язок, який кожен учасник тренінгу отримує від інших членів групи.

Принцип партнерського спілкування – це таке спілкування, у якому враховуються інтереси інших учасників взаємодії, Активні методи дозволяють забезпечити суб'єктну позицію студента, розвинути його творчі здібності, що особливо значимо для фахівця нового профілю, а також їх почуття, емоції та переживання, визнається цінність та унікальність іншої особи. Реалізація цього принципу створює в групі атмосферу безпеки та довіри, що дозволяє учасникам експериментувати з новими формами поведінки. не соромлячись помилок [2].

Таким чином, тренінг – це таке навчання, в якому велике значення надається практичному відпрацюванню матеріалу, що вивчається, тому викладач, змодельовавши ті чи інші ситуації, дає можливість розвинути та закріпити певні професійні компетенції, навички та вміння. Тренінг може складатися з одного або кількох занять, мати різну тривалість – від однієї години до кількох днів.

Важливо наголосити, що подібні заняття дозволяють встановити між студентом та викладачем суб'єкт-суб'єктні відносини, тобто відносини співробітництва та взаємної поваги. Своєю чергу, партнерські відносини підвищують ефективність навчання.

У процесі професійного навчання можна використовувати різні види тренінгів – наприклад, навичок, психотерапевтичний, соціально-психологічний, бізнес-тренінг.

Бізнес-тренінг спрямований на розвиток навичок персоналу для успішного виконання виробничих завдань, підвищення ефективності діяльності, якості управлінських рішень Бізнес-тренінг – це комплексне явище, що стосується всіх аспектів організації і потребує системного підходу.

Психотерапевтичний тренінг спрямований на зміни у свідомості та на розвиток особистості. Подібні тренінги ведуть до стереотипних змін. способів сприйняття життя до саморозкриття.

Тренінг навичок спрямований на формування та вироблення певних конкретних практичних чи поведінкових навичок. Більшість бізнес-тренінгів включають і тренінги навичок й умінь, наприклад, тренінги переговорів, техніки продажу та ін.

Соціально-психологічний тренінг включає риси двох типів тренінгів, оскільки його результатом стають зміни й у свідомості, і у поведінці. Такий вид тренінгу спрямований на ламання соціальних стереотипів та розвиток навичок міжособистісного спілкування.

Незалежно від жанрових особливостей тренінгу, незмінною є його структура. У тренінгових заняттях зазвичай виділяють п'ять стадій або етапів:

- підготовка (мотивація, налаштування, планування роботи, встановлення правил);
- усвідомлення (розуміння сутності теми, її значення особисто для учасника тренінгу);
- переоцінка (вирішення проблемних ситуацій на основі особистого досвіду, проблемне обговорення рішень, порівняння з особистим досвідом)
- дія (виконання вправ, творчих завдань, обговорення результатів).

В освітній діяльності для формування професійних якостей найбільш ефективний вид тренінгу – тренінг навичок. Такий тренінг ефективний спосіб навчання, за допомогою якого студент засвоює нові поняття та отримує можливості їх практичного застосування. У практиці роботи зі студентами коледжу активно застосовуються тренінгові технології навчання, що є найбільш ефективним під час підготовки майбутніх спеціалістів сфери ресторанного обслуговування. Здебільшого використовується така форма тренінгу як «рольова гра», тобто симуляція проблемної ситуації, яка могла б статися у реальній виробничій ситуації.

Рольові ігри, діалогові тренажери, практико-орієнтовані вправи обрані через те, що вони дозволяють імітувати будь-яке робоче завдання, відпрацювати чіткий алгоритм від початку до кінця, і довести його до автоматизму. Студенти розуміють важливість подібної роботи, адже майбутнім спеціалістам доведеться на робочому місці стикатися з рядом різних ситуацій, завдань, і це вимагатиме від них швидкісних навичок, звичного ритму.

Практичне відпрацювання відбувається таким чином:

1. Озвучується тема тренінгу, мета та завдання, що стоять перед його учасниками.
 2. Пропонується ряд проблемних ситуацій та завдань. Методом дискусії студентам пропонується підібрати найбільш правильне рішення для кожного завдання.
 3. Після прийняття рішень запропонована ситуація розігрується двома або більше студентами, де один студент – співробітник компанії, інші – клієнти, гості.
 4. Після розігрування ситуації обговорюються допущені помилки.
 5. Повторюється опрацювання ситуацій у різних варіантах, різними учасниками та на швидкість.
 6. Завершується заняття рефлексією та осмисленням результатів тренінгу.
- Ефективність застосування тренінгових технологій виявляється у наступні результати:
- підвищилася мотивація студентів;
 - застосовані наявні теоретичні знання;
 - закріплені наявні навички та вміння;
 - набуті нові знання, вміння та навички.

Отже, у рамках професійної підготовки та самовизначення тренінги допомагають студентам засвоїти теоретичний матеріал, застосувати отримані знання на практиці – у конкретних ситуаціях, а також опанувати методи прийняття рішень для керування ними.

Висновки. Ціль навчальних закладів системи професійної освіти полягає не тільки у підготовці професіоналів вищої ланки, а й у формуванні у них системи цінностей, потрібних у суспільстві. Тренінги як інтенсивні короткострокові навчальні заняття, створені задля створення, розвитку та систематизації певних навичок, необхідні виконання конкретних особистісних, навчальних або професійних завдань, грають тут провідну роль.

Отже, тренінги є одним із факторів розвитку пізнавальної активності, забезпечуючи реалізацію пізнавального потенціалу кожного студента в рамках його професійного самовизначення, виявляючи професійні схильності та сприяючи успішній адаптації на ринку праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Боднар А. Я. Особливості професійного самовизначення особистості на етапі навчання у ВНЗ.

Наукові записки: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. 2006. № 59. С. 49–55.

2. Бикова В., Ніколова Н. Тренінг – форма інтерактивного навчання. *Освіта. Технікуми, коледжі.* 2010. № 2. С. 38–40.

3. Вороб І. Роль тренінгу в розвитку особистості майбутнього спеціаліста. *Інноваційний розвиток вищої освіти* : матеріали Міжнар. наук.-метод. конф. 10–11 березня 2010 р. Київ. : КНТЕУ, 2010. С. 172–175.

4. Дубинка М.М. Проблема професійного самовизначення студентів у вищому педагогічному навчальному закладі. *Наукові записки: Педагогічні науки.* 2013. № 120. С. 168–176.

5. Дубровіна І.В. Пізнавальна активність як стан готовності учнів до пізнавальної діяльності: *Народна освіта.* 2012. № 1 (16) URI: <https://repository.kristti.com.ua/handle/eiraise/169>.

6. Завалевський Ю. І. Педагогічні технології підготовки конкурентоспроможного вчителя : навч. посіб. Чернівці : Букрек, 2011. 303 с.

7. Сучасний психолого-педагогічний словник / авт. кол. за заг. ред. О. І. Шапран. Переяслав-Хмельницький (Київська область): Домбровська Я.М., 2016. С. 473.

8. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2014. 250 с.