

6. Вербицкий, А. А. Воспитание в современной образовательной парадигме / А. А. Вербицкий // Педагогика. — 2016. — № 3. — С. 3—16.

7. Жук, О.Л. Формирование и диагностика компетенций как результатов освоения образовательных программ высшего образования / О.Л.Жук // Высшая школа.— 2017. № 5.— С. 3–5.

THE FORMATION OF SOCIAL AND PERSONAL COMPETENCES OF UNIVERSITY STUDENTS

Parafiyanovich T.A.

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics

Abstract. The formation of social and personal competences of students during educational process is a requirement of educational standard for higher education. This article reviews educational and cognitive activity, actuality of students' practical professional and social activity, which grants personal and professional build-up for future specialists.

Keywords: competence approach, social and personal competences, professional competence

УДК 378.147.227

ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ

Пашковская Ю.Д.

Учреждения образования "Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники"

Аннотация. В статье описан такой эффективный метод обучения как тренинг. Описана история его возникновения, а также классификация и структура. Автором даны обоснования применения данного метода в обучении студентов. Материалом данной статьи послужили анализ научных трудов, разработка и личный опыт проведения образовательных тренингов.

Ключевые слова: лекция, метод обучения, тренинг, классификация тренинга, структура и методы тренинга, тренер

Учебный процесс, по изучению различных предметных дисциплин, в высшей школе включает в себя такие виды занятий как лекции, практические, лабораторные работы и контроль знаний в виде промежуточных опросов (тестов) и экзамена (зачета). Лекция в переводе с латинского обозначает чтение и является одним из самых распространённых методов обучения и воспитания студентов. Известно, что лекция – это также один из самых неэффективных способов обучения из-за своей средней продолжительности, монотонности. Поэтому исключительно важная роль отводится практическим и лабораторным занятиям в выработке у студентов навыков применения полученных знаний для решения практических задач в процессе совместной деятельности с преподавателем. Данный вид занятий носит систематический характер и на младших курсах регулярно следует за каждой лекцией или двумя-тремя лекциями, логически продолжая образовательный процесс.

Но если говорить об эффективности, успешной активизации познавательной деятельности, то стоит отметить, что одним из популярных методов обучения в крупных компаниях сегодня выступают тренинги. Что пока редко встречается в вузовской системе образования нашей республики.

Перевод слова «train» с английского языка на русский означает тренировать(ся), обучать(ся), готовить(ся).

Согласно толковому психологическому словарю «Тренинг – это любая определенная учебная программа или набор процедур, разработанных для того, чтобы в результате их осуществления был получен конечный продукт в виде организма,

способного на некоторую определенную реакцию (реакции) или участие в некоторой сложной, требующей умений деятельности» [1].

В настоящее время термин «Тренинг» используется «для обозначения широкого круга методик, базирующихся на различных теоретических принципах» [2].

Первые идеи и технологии тренинга были предложены Александром Эвереттом в работе «Динамика Разума» в конце 60-х годов двадцатого века в США для подготовки кадров внутренней и внешней разведки.

В отечественной практике обучения сотрудников тренинги получили распространение только в начале двадцать первого века. При этом, уже существуют тренинг-центры, например, в EPAM Systems разработаны по таким направлениям как WEB-программирование на платформе ASP.NET, MODERN SAP DEVELOPMENT Q4-2018, DATA SCIENCE и др. Но пока чаще встречаются тренинги личностного роста.

Если рассматривать цели, которые должны быть достигнуты в ходе тренинга, то классификацию тренингов можно условно объединить в пять больших групп.

К *первой группе* относится тренинг навыков. Целью данного вида тренинга является конкретный навык для практического использования в профессиональной деятельности или личной жизни. Примером может служить бизнес-тренинг.

Вторая группа – трансформационные тренинги. В данном виде тренинга целью является не приобретение навыка, а конечный результат. То есть, не имеет значение с какими входными данными, способностями, опытом у обучающихся идет работа, которая заключается в получении конкретного результата. Пример, тренинги личностного роста.

Третья группа – это психотерапевтические тренинги. Цель – это устранение неприятного психического состояния или устойчивых психологических состояний и\или акцентуации. Примером данной группы являются расстановки по Хелингеру, тренинги по Арт-терапии, танцевально-двигательная терапия.

Четвертая - тренинги духовного развития. Целью является формирование нового мировоззрения, новой системы ценностей. При проведении данного типа тренинга дается новая философская или философско-религиозная модель мироустройства и практические навыки по существованию в рамках этой модели. Например, тренинги в названии которых заложены высшие цели: «Формирование духовно – нравственных качеств учащихся через учебную и внеучебную деятельность», «Духовное развитие», «Пять Путей к Силе: Прагматизм Духовного Развития».

Пятая группа включает в себя оздоровительно-развивающие тренинги. Цель тренингов – сформировать навыки по повышению возможностей и оздоровлению тела на физическом уровне. Примером данной группы выступают дыхательные и энергетические практики, динамические медитации.

Анализируя работы и рекомендации специалистов, таких как Р. Бакли, Дж. Кэйпл, Т.В. Зайцева, О. Писарева, М.А. Чуркина, Н.В. Жадько, Д. Ли, В.Г. Пузиков в образовательной сфере можно выделить следующую структуру тренинга [4]:

- постановка цели и задачи работы. На этом этапе тренинга формируются личностные и регулятивные универсальные учебные действия участников;
- самостоятельная работа. Происходит формирование познавательных учебных действий слушателя;
- работа в группах. На данном этапе формируются личностные и коммуникативные универсальные учебные действия. Важным моментом этого этапа является принятие группового решения;
- экспертная оценка, дается ведущим тренинга;
- подведение итогов и рефлексия. Проходит в кругу. Каждый имеет возможность высказать (или не высказать) свое отношение к содержанию и реализации тренинга.

Также при разработке тренингов используют следующие методы работы:

- кейс в виде формирования проблемной ситуации, требующей ответа и нахождения решения;
- мозговой штурм в форме оперативного решения проблемной ситуации путем активизации у обучающихся большого числа различных высказываний и выбор лучшего;
- ролевые игры, когда участник исполняет определенную роль в воображаемой ситуации и действует согласно характера и внутренних убеждений персонажа;
- деловая игра как метод принятия решений в симитированной производственной ситуации, осуществляемый по заданным правилам;
- групповые дискуссии как способ полилогического обсуждения и анализа вопроса.

Также в зависимости от набора участников все тренинги делят на два типа: открытые (различные люди) и корпоративные.

Значительный положительный эффект от проведения тренинга зависит от его ведущего – тренера. Функции и роли тренера описаны в работах Л.А. Петровской, И. Ялома, К. Рудестама, И. Вачкова, С. Кратохвилла и др. Согласно трудам И. Ялома, руководитель группы может выступать в двух основных ролях:

1) *эталонного участника*, когда тренер добивается двух основных результатов: демонстрации желаемого и целесообразного образца поведения и усиления динамики социального научения через достижения групповой независимости и сплоченности. Данную позицию автор рекомендует занимать начинающим тренерам.

2) *эксперта*, когда тренер комментирует деятельность, которая осуществляется в группе, а также поведение отдельных участников; высказывает соображения и помогает группе двигаться в должном направлении.

В сфере образования для обучения студентов эффективность применения тренингов можно обосновать следующим:

- студенты получают возможность за небольшой промежуток времени не только освоить значительный объем информации, но и применять ее в различных ситуациях;
- усвоение учебного материала происходит в процессе активного взаимодействия участников в группе;
- в отличие от академических лекций, тренинг способствует и позволяет не только получить новые знания, а интересные идеи, нестандартные решения, новое отношение к опыту, ценностям, результатам.

Таким образом, тренинг - это эффективный инструмент обучения, с помощью которого студент приобретает новые знания, понятия и получают возможность их реализации в различных ситуациях.

Список литературы

1. Электронный психологический словарь. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.persev.ru/trening>. – Дата доступа: 17. 09. 2018.
2. Сороченко, В Все что нужно знать о психологических тренингах. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://psyfactor.org/traning.htm>. – Дата доступа: 18. 09. 2018.
3. Белая, О. Методы психологического тренинга. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://propsiholog.ru/node/485> - Дата доступа: 28. 09. 2018.
4. Пархоменко, Н.А. Психолого–педагогическое обеспечение учебных занятий по дисциплине «Почтовая безопасность» / Н.А. Пархоменко, Ю.Д. Пашковская// Современные средства связи: Материалы XX междунар. научно–техн. конф., Минск, 14–15 октября 2015 г. – С. 52.

EFFECTIVE TEACHING METHOD

Pashkovskaya J.

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics

Abstract. The article describes such an effective teaching method as training. It describes the history of its occurrence, as well as the classification and structure. The author gives

the rationale for the use of this method on teaching students. The material of this article is the analysis of scientific papers and personal experience in conducting educational trainings.

Keywords: lecture, teaching method, training, training classification, structure and training methods, trainer

УДК 378+001+001.895

СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, НАУКА И ИННОВАЦИИ

Перевышко А. И.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники

Аннотация. Данная статья посвящена интеграции высшего образования, науки и инноваций в современном обществе как главный фактор для увеличения конкурентоспособности выпускников вузов. Подчеркивается важная роль учреждений высшего образования в создании и расширении баз данных, в усилении фундаментальности и в стимулировании исследований и инноваций.

Ключевые слова: образование, наука, высшие учебные заведения, интеграция, научные исследования, инновации, «треугольник знаний», мобильность учебного процесса, конкурентоспособность, глобализация.

В современном обществе образованию и науке уделяется много внимания, ведь они являются важнейшими факторами формирования новых человеческих качеств, от которых зависит степень развития страны. Качественное образование дает возможность выпускникам высших учебных заведений формировать свою профессиональную карьеру и быть конкурентоспособными на рынке труда. Высшее образование необходимо сочетать с научными исследованиями, результаты и объемы которых в значительной степени определяют мировые рейтинги университетов. Повышение уровня образования и науки является одним из базовых элементов подъема экономики страны и позволит значительно расширить возможности создания общеобразовательного и научного пространства, которое будет способствовать адаптации современной системы образования к европейским нормам и стандартам. Как известно, образование и наука являются основами формирования личности человека, его постоянного развития и понимания окружающего мира.

Современные тенденции общественно-экономического развития характеризуются интеграцией науки, образования и инновационной деятельности. Обеспечение новых технологий требует не только исследований, но и участие в них подготовленных людей. При этом высшее образование играет ключевую роль, так как является основным источником кадровых ресурсов для науки и бизнеса, поэтому оно должно быть инновационно-ориентированным и осуществляться на основе исследовательского подхода [1]. Стратегическая роль высшего образования заключается не только в получении и улучшении знаний, а также в глобальном обмене знаниями через многонациональные исследования и образовательные проекты, программы обмена студентами и преподавателями с целью стимулирования инноваций и креативности.

В своё время К. Ясперс отмечал, что задача университета это – исследование, обучение, образование и воспитание. Следовательно, высшим и неотъемлемым принципом университета, по мнению ученого, является связь исследования и обучения [2, с. 70]. Без постоянного развития разума науками, считает ученый, невозможно избежать ограниченности и застенчивости. Поэтому, образование – это, прежде всего, формирование позиции, которую необходимо испытывать разумом, который даст возможность человеку открывать самые дальние горизонты [2, с. 58–61]. То профессиональное обучение, которое может предоставить университет человеку, нуждающемуся в образовании, непременно приводит его не только к