

Б.Б. Ботштейн, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

С.В. Журавльов, канд. техн. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ АКТИВНОГО НАВЧАННЯ

Проблема якості освіти є національним пріоритетом в українських вузах, так як саме якісна освіта сприяє формуванню у майбутніх фахівців систематичного мислення, виробничу, правову, інформаційну, комунікативну, екологічну культури, підприємницьку і творчу активність, вміння аналізувати, проектувати свою діяльність і передбачити її наслідки.

В даний час процес навчання вимагає пошуку, розробки та використання ефективних технологій, спрямованих на підвищення якості підготовки майбутніх фахівців.

Особливий інтерес співробітників кафедри технології харчування викликає інтерактивне навчання, організація якого передбачає моделювання технологічно-виробничих ситуацій, використання рольових ігор, вироблення спільного рішення на підставі аналізу відповідної ситуації. Інтерактивне навчання в цьому випадку – технологічний тренінг, ефективно сприяє розвитку навичок і умінь, створення атмосфери співдружності, взаємодії на заняттях, що проходять в умовах виробництва діючого закладу ресторанного господарства.

Підготовка та проведення технологічного тренінгу в умовах виробництва діючого закладу ресторанного господарства дозволять викладачам кафедри технології харчування ХДУХТ удосконалити методологію проведення технологічних тренінгів, яка націлена на реалізацію творчих і інноваційних підходів до організації учбового процесу, а студентам – набуття професійних компетенцій, накопичення певного досвіду та системи умінь для формування фахівців для підприємств ресторанного господарства.

Під час технологічного тренінгу відбувається закріплення і конкретизація результатів теоретичного навчально-практичного навчання, набуття студентами вмінь і навичок практичної роботи по обраній спеціальності або професії.

Досвід роботи в групах студентів, які навчаються за напрямом підготовки 6.051701 «Харчові технології та інженерія» спеціальності «Технології харчування», показує, що однією з ефективних є технологія тренінгу, що сприяє розвитку комунікативної компетенції студентів.

Тренінг (англ. Training) – це спеціальне тренування, навчання чому-небудь; термін, за допомогою якого позначають різні методи, призначені для формування і розвитку у індивіда корисних звичок, умінь і навичок. Тренінг як особлива форма навчання сформувався на початку ХХ століття. Зокрема, в 1912 році в США автор популярних книг з психології Дейл Карнегі організував тренінговий центр, в якому проводилися тренінги з розвитку впевненості в собі, формування навичок спілкування, ділової взаємодії з людьми.

Серед видів тренінгу (соціально-психологічний, тренінг особистісного зростання та ін.) слід зазначити актуальність технологічного (виробничого) тренінгу – тренінгу, що надає можливість не тільки сприяти розвитку професійних навичок і умінь, а і спілкування в реальних виробничих умовах. Для даного тренінгу не підбираються вправи і завдання на розвиток комунікативних умінь, не моделюються різноманітні ситуації і елементи гри. Під час тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування в реальних умовах виробництва яке відкриває перед групою студентів безліч варіантів розвитку і вирішення технологічної та особистісної проблеми.

На відміну від традиційних форм навчання, технологія тренінгу повністю охоплює потенціал студента: рівень і обсяг його компетентності (професійної, соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність прийняття рішень, взаємодія тощо.

Таким чином, використання тренінгу – технології активного навчання, може сприяти соціалізації особистості студента, формуванню умінь співпраці, придбання знань шляхом колективної діяльності, здатності приймати рішення в реальних виробничих умовах, розвитку когнітивних творчих процесів і, що дуже важливо, розвитку професійної комунікативної компетенції.

І нарешті, коли тренінг завершено, фаза його оцінки – вимірювання отриманих результатів та їх відповідності тим, які необхідно було отримати. Вимірюванням називають аналіз зворотного зв'язку – при чому не тільки від студентів, так і від їх керівників.

Слід вбачати, що головною метою тренінгу є очікувана поведінка майбутнього спеціаліста, не скільки набуття нових знань, скільки формування поведінкових навичок та вмінь за рахунок групової роботи. Все це можна досягти результатом кропіткої праці як викладача, так і студента зокрема. Правильно складена методична структура тренінгів надасть можливість студентам закріпити свої теоретичні знання та допомогти майбутнім фахівцям діяти надійно й компетентно навіть в екстремальних умовах.