

– експресивну (виявлення змісту взаємодії, взаємопізнання і взаєморозуміння партнерами один одного, зміна поведінки, особистісних мовленнєвих якостей партнера, його намірів, установок, дій, здійснення впливу на аудиторію, створення психологічного фону взаємодії через породження емоційних переживань і станів).

Таким чином, проведений аналіз специфічних особливостей фахової підготовки менеджерів зовнішньоекономічної діяльності, загальної структури іншомовної професійної комунікації та її основних функцій дозволяє стверджувати, що за сучасних соціально-економічних умов професійному іншомовному спілкуванню відведено особливу роль, сутність якої полягає у формуванні належної, комунікативно вмотивованої готовності до іншомовного професійно значущого спілкування. Тільки за умови сформованості означеної якості майбутнього менеджера його професійна діяльність стає можливою, а головне — продуктивною.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Гапон Ю.А. Специфіка дисципліни і фактори, що визначають зміст навчання іноземної мови професійної спрямованості // Наук.-пр. конференція “Лінгвометодичні концепції викладання іноземних мов у немовних вищих навчальних закладах України”: Збірник статей. — Київ, 2003. — С. 40–49.
2. Гофман Н.Ф., Маховикова Г.А. Основы внешнеэкономической деятельности. — СПб: Питер, 2001. — 208 с.
3. Дроздова Г.М. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності підприємства: Навчальний посібник. — ЦУЛ, 2002. — 172 с.
4. Загальноєвропейські Рекомендації з мовної освіти і вивчення, викладання, оцінювання / Рада з питань співпраці в галузі культури, Комітет з освіти, Відділ сучасних мов, Страсбург. — Київ, Ленвіт. 2003. — 262 с.
5. Закон України “Про зовнішньоекономічну діяльність”. — Зовнішньоекономічна діяльність. Збірник систематизованого законодавства. Газета української бухгалтерії. — № 43/1 — 2 (510), 2002. — 21 жов. — С. 8–29.
6. Закон України “Про режим іноземного інвестування”. — Зовнішньоекономічна діяльність. Збірник систематизованого законодавства. Газета української бухгалтерії. — № 43/1 — 2 (510), 21 жов. 2002. — С. 54–58.
7. Кремень В. Модернізація системи освіти як важливий чинник інноваційного розвитку держави: Доповідь на науково-практичній конференції „Утвердження інноваційної моделі розвитку економіки України” // Освіта України. — 2003. — 13 трав. (№ 34). — С. 2.
8. Національна доктрина розвитку освіти України в XXI столітті // Освіта України. — 2001. — № 29. — С. 4–6.
9. Покровская В.В. Международные коммерческие операции и их регламентация. — М.: ИНФРА, 1996. — 336 с.
10. Стасюк В.Д. Педагогічні умови професійної підготовки майбутніх економістів у комплексі „школа — вищий заклад освіти”: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. — Одеса. — 2003. — 291 с.
11. Типовая программа по иностранному языку для неязыковых специальностей высших учебных заведений (сост. Фоломкина С.К., Штульман Э.А., Перфилова Г.В. и др.) — М.: Высшая школа. 1990. — 26 с.
12. English for Specific Purposes (ESP) National Curriculum for Universities. — Kyiv, 2005. — 108 p.

Тетяна БУЧИНСЬКА

### АКТУАЛІЗАЦІЯ ТРЕНІНГОВОГО НАВЧАННЯ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО СПЕЦІАЛІСТА

*У статті висвітлено актуальність впровадження інноваційних тренінгових технологій у процесі професійної підготовки майбутніх спеціалістів, визначено основні відмінності між традиційними та активними формами і методами навчання, розкрито психолого-педагогічні характеристики тренінгу.*

Сучасний етап розвитку суспільства з характерною інтенсивністю та динамізмом соціально-економічних змін пропонує замінити традиційні навчальні парадигми на користь інноваційних педагогічних технологій, які орієнтуються на рівень загальнонародської культури, на суб'єктність та індивідуально-творчі способи організації навчально-виховної діяльності. Актуальність інновацій зумовлена проблемами та інтересами як учасників інноваційного

процесу так і суспільства загалом, що забезпечує його сталий рівень розвитку та гуманістичну спрямованість з метою підготовки висококваліфікованого спеціаліста, який би відповідав новим соціально-культурним життєвим реаліям з орієнтацією на сучасні стандарти.

Таким чином, у педагогічній діяльності вищих навчальних закладів відбуваються активні процеси, пов'язані з розширенням меж професійної діяльності, розвитку науково-педагогічного світогляду, впровадження інноваційних технологій, активних методів та засобів навчання і виховання. Процес інтенсифікації навчання, зумовлений даними змінами, спонукає педагогів та психологів переглянути класичні форми навчання на користь нових ефективніших методів роботи. Внутрішній потенціал людини безмежно багатий і різноманітний. Постає головне завдання: як поряд із належними теоретичними знаннями допомогти студентові проявити та вміло використати свої ресурси, покращити пізнавальну активність та налаштувати його на плідну самостійну роботу. Нині суспільство вимагає від вищої професійної освіти створити для майбутніх фахівців умови для їхнього максимального самовираження, самореалізації, підготувати до практичної професійної діяльності. Сучасний працівник повинен бути відкритим для експериментів залишаючись одночасно толерантним до існуючої організації навчання. Таким чином, перед вищою освітою постає завдання сформулювати таку особистість майбутнього спеціаліста, який би поєднував в собі загальнолюдські та професійно-значущі цінності. В даному сенсі актуальним є нагромадження не лише необхідних теоретичних знань, вмінь та навичок, але й розвиток соціально-психологічних якостей зокрема. Саме отримання студентами низки належних соціально-психологічних знань дає їм можливість вдосконалювати свій навчально-виховний та культурний рівень, а також створювати відповідну установку на практичний підхід до майбутньої професійної діяльності. Головною проблемою професійної підготовки майбутніх спеціалістів, на наш погляд, є недостатня психологічно-практична підготовленість, що породжує деформацію та спричиняє виникнення труднощів та конфліктів.

**Мета статті** — висвітлити актуальність впровадження інноваційних тренінгових технологій у процес професійної підготовки майбутніх спеціалістів, визначити основні відмінності між традиційними та активними формами і методами навчання, а також розкрити психолого-педагогічні характеристики тренінгу.

Інтерес до тренінгу як одного із головних видів професійного та особистісного розвитку індивіда є надзвичайно актуальним у різних аспектах людської діяльності, охоплюючи всі сторони її психологічного забезпечення. Особливо це стосується проблеми ефективної підготовки майбутніх кадрів. Основна особливість застосування тренінгу полягає в реалізації практичного застосування психологічних знань, а, отже — у створенні “засобів психологічного розвитку людини” [10,129].

Виступаючи в ролі так званого містка між звичайно-необхідними, але одночасно “перцептивно-порожніми” теоретичними знаннями, тренінг створює можливість для змін на рівні особистості і суб'єкта праці, які обумовлюються в першу чергу контекстом діяльності і є суттєвим елементом психологічного забезпечення професійної діяльності майбутнього спеціаліста. А також необхідність оволодіння професійно-важливими якостями, знаннями, навичками та вміннями визначається домінуючими формами праці і підготовки, але подолання труднощів, що виникають у процесі професійної педагогічної діяльності можливо ефективно вирішити саме за допомогою тренінгу.

У вітчизняних та зарубіжних наукових працях уже враховані загальнотеоретичні ідеї досліджуваної проблеми, однак вони розглядають психологічний тренінг як активну соціально-психологічну підготовку, лабораторний тренінг, активне соціально-психологічне навчання, психологічну дію тощо. Варто зазначити, що в системі професійної підготовки майбутніх фахівців ще не набуто відповідного досвіду щодо застосування тренінгових технологій як активного методу навчання. А це, в свою чергу, ще раз підкреслює необхідність дослідження психологічного тренінгу та його застосування у системі професійної підготовки майбутніх працівників.

Однак, проблема психологічного тренінгу ще не має чіткого теоретичного обґрунтування та методичного забезпечення. На думку професора В. Новікова, цей термін є досить новим, а тому не існує єдиного загальноприйнятого усталеного визначення [11, 395]. Цим терміном позначають найрізноманітніші форми, прийоми, способи та засоби, які використовуються в психолого-педагогічній практиці. Складність у визначенні тренінгу значною мірою пов'язана з

його багатofункціональним спрямуванням. До основних функцій тренінгу сьогодні відносять: діагностичну, розвиваючу, корекційну, профілактичну, терапевтичну і функцію адаптації. Термін “тренінг” (від англійського слова “training”) має кілька значень: тренування, виховання, навчання, дресирування, підготовка. Ю. Ємельянов визначає тренінг як групу методів розвитку можливостей до навчання то оволодіння складним видом діяльності [4].

Існує також визначення тренінгу як “частини запланованої активності організації, направленої на збільшення професійних знань та вмінь, або на модифікацію атитюдів (відношень) і соціальної поведінки персоналу певними способами, враховуючи цілі організації та потреби діяльності” [8].

У вітчизняній психології поширені також визначення тренінгу як одного з активних методів навчання або соціально-психологічного тренінгу (СПТ). Так, Л. Петровська розглядає СПТ “як засіб впливу, направлений на розвиток знань, соціальних установок, вмінь та досвіду в області міжособистісного спілкування”, “засіб розвитку компетентності в спілкуванні”, “засіб психологічного впливу” [14]. Вона вважає, що терміни “активна соціальна психологічна підготовка”, активне соціальне навчання”, “лабораторний тренінг”, “перцептивно-орієнтований тренінг”, “тренінг сенситивності”, “групи інтенсивного спілкування” є ідентичними до СПТ і спрямовані на розвиток компетентності в спілкуванні. На думку Г. Ковальова, соціально-психологічний тренінг є методом активного соціального навчання як комплексного соціально-дидактичного спрямування [6]. Б. Паригін відносить тренінг до методів групового консультування, описуючи їх як активне групове навчання спілкування та життя в суспільстві взагалі: від навчання професійно-корисним навичкам до адаптації до нової соціальної ролі з відповідною корекцією “Я-концепції” та самооцінки [13].

Для визначення тренінгу використовують термін “психологічний вплив”, під яким розуміють цілеспрямований перенос руху інформації від одного учасника взаємодії до другого [7]. С. Єлканов справедливо зауважує, що тренінг — це вправа, спосіб саморегуляції і регуляції, основа засвоєння нового, включаючи розвиток активності, творчості, інтуїції, високої працездатності, конструктивності мислення, уникнення стресів [3, 57]. Існує також декілька підходів до визначення тренінгу як певного шаблону узагальнених принципів діяльності; тренінг як специфічна форма дресирування; тренінг як тренування; тренінг як спосіб перепрограмування наявної в людини моделі управління поведінкою та діяльністю; тренінг як форма активного створення умов для саморозкриття особистості. Саме застосування тренінгу пов’язане із змінами психологічних феноменів (інтересів, самооцінки особистості, норм та установок, психічного стану) людини, які ведуть до успіху в навчанні чи в подальшій професійній діяльності, що для вирішення практичних завдань має вирішальне значення. Тренінг забезпечує набуття професійно важливих якостей, вмінь та навиків, а також створює умови для вирішення особистісних проблем та розвитку можливостей особистості.

Розглянувши та підсумувавши наведені вище визначення ми прийшли до висновку, що психолого-педагогічний тренінг — це метод активної організованої групової навчальної діяльності, коли в лабораторних умовах проводяться багаточисельні вправи проблемно-пошукового характеру з метою оволодіння певними знаннями, вміннями та практичними навичками, а також розвиток особистісних якостей (соціальних та психологічних), зокрема, з метою досягнення ефективного виконання одного, або кількох видів діяльності. Іншими словами, це є дієвий спосіб передачі знань, розвиток індивідуальних та групових моделей поведінки і діяльності, вдосконалення певних навичок, професійно-важливих і особисто-значущих якостей, а також створення оптимальних умов для самостійного пошуку вирішення поставлених завдань та особистісного росту в цілому.

Однак, американські вчені Дж. О’Коннор та Дж. Сеймур зауважують, що поняття тренінг неоднозначне. Стосовно кожної окремої людини воно може означати щось інше. В зв’язку з тим, що тренінг стосується навчання людини, то він настільки ж складний як і ми самі. На їх думку, тренінг базується відповідно до трьох напрямків. Перш за все, він покликаний давати знання і вміння їх використати; по-друге дає вміння і досвід та створює умови для їх рефлексії; і по-третє вчить ціннісним ставленням і підходам до життя, до професійного становлення і самовдосконалення. Важливим є те, що тренінг покликаний не лише навчати, але й зафіксувати в свідомості ті зміни, які відбуваються у власній особистості того, хто навчається. Особистість

кожного учасника тренінгу індивідуальна. Кожен студент в процесі тренінгового навчання оцінює набуті знання, навички і вміння на практиці, а також те, наскільки корисними вони будуть для його подальшої професійної діяльності. Звідси випливає й основна мета тренінгу — професійне та особистісне вдосконалення студента як майбутнього спеціаліста [12].

Аналіз психолого-педагогічної літератури показує, що основна ціль системи методів, які найбільш активізують навчання, трактується з позиції підготовки до компетентного спілкування, до ефективної соціальної поведінки засобом розвитку комунікативних та соціально-перцептивних можливостей індивіда, необхідних для організації повноцінної та продуктивної взаємодії, при вирішенні завдань спільної діяльності [6]. Іншими словами, ціль тренінгового навчання визначається наступними завданнями: розвиток особистості, підвищення комунікативної компетентності, формування досвіду ефективної міжособистісної взаємодії, розвиток здатності вносити значимі зміни у своє життя та життя інших, корекція особистісних якостей та умінь, подолання бар'єрів, що заважають продуктивній діяльності.

Розглянемо основні відмінності та особливості тренінгу від традиційної форми навчання та визначимо психолого-педагогічні характеристики тренінгу. Підсумок досвіду спеціалістів, які займаються даною проблемою, дає нам підставу стверджувати, що в тренінгових групах навчання сприяє продуктивній зміні життєвої позиції, стереотипних установок, розвитку сенситивності, самосвідомості, підвищенню соціально-психологічної компетентності, в особистості виникає потреба до самоактуалізації, саморозвитку та саморегуляції [2]. На відміну від класичних форм навчання, робота в тренінгових групах розрахована не лише на збагачення студентів раціональними знаннями, а й на озброєння їх рефлексивними (соціально-психологічними) знаннями, які працюють на розвиток особистості та самопізнання. В класичній педагогічній системі зустрічаємо поняття передачі знань, умінь та навичок соціального та професійного досвіду від покоління до покоління. Наступне покоління розглядається як об'єкт, що сприймає та засвоює знання і досвід, а попереднє — що транслює накопичений досвід. Зводячи взаємодію поколінь до системи елементарної передачі знань, ми породжуємо педагогічну систему, яка ігнорує взаємовплив суб'єктів, їх саморозвиток і самовдосконалення, творчу індивідуальну активність студента. В результаті, традиційна теорія не має нічого спільного з реальною природою людини як істоти соціальної та психологічної.

Отже, в основі професійної підготовки актуалізується поняття інноваційного, психолого-педагогічного забезпечення професійного становлення майбутніх фахівців. Сама тренінгова форма роботи забезпечує оволодіння певними знаннями, розвитку професійних навичок та умінь, а також особистісних якостей індивіда. Суть проведення тренінгу полягає у високій ефективності часу для саморозкриття, самоаналізу та саморозвитку особистості. Це допомагає викладачеві всебічно вивчити студентів, зрозуміти основні особливості групи та кожного учасника зокрема та налаштувати їх на подальшу самостійну роботу [17]. В.В. Рибалка стверджує, що навчання за допомогою психологічного тренінгу має проблемно-пошуковий (евристичний) характер, кінцевим результатом якого є отримання психологічних знань за допомогою суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Навчання в тренінгових групах відбувається за рахунок внутрішньої комунікації — зворотнього зв'язку. Ніхто із студентів не займає імперативної позиції, в тому числі і викладач. В результаті такого “безпримусного” навчання активізується внутрішня мотивація студентів, включаються процеси самоактуалізації та саморегуляції. Саме таке навчання дає змогу студентам отримати не відразу готові знання, а, навпаки, за допомогою спільного пошуку відкривати нові істини [18].

Для тренінгу характерною рисою є “групова динаміка”, яка виникає під час занять і стає елементом навчального середовища, в той час як в традиційній формі навчання увага акцентується на змістовому аспекті. В даний час в практичній психології вже накопичений чималий досвід щодо групового розвитку. В цьому сенсі, широко застосовується термін “групової динаміки”. “Групова динаміка — це сукупність тих динамічних процесів, які одночасно відбуваються в групі в якийсь певний час і які знаменують собою рух групи від стадії до стадії, тобто її розвиток” [1, 257]. Під час занять студенти активно взаємодіють один з одним, вчаться працювати в групах та підгрупах. А це, в свою чергу, є активною підготовкою до повсякденного професійного і соціального життя. Таким чином класичне навчання орієнтується на фіксовані стандартні знання, в той час як під час тренінгу шлях до здобуття

нового носить рефлексивний характер, знання здобуваються через власний досвід студентів. Сама технологія навчання орієнтована на виявлення особливостей сприйняття студента як суб'єкта навчання і на розвиток його особистості. Адже суб'єктивний досвід людини визначається неповторністю і цінністю [19].

Психологічний тренінг відрізняється обов'язковою взаємодією учасників між собою. Ю. Ємельянов зазначив, що “сама група стає природною моделлю для вивчення соціально-психологічних явищ і практичною лабораторією для формування навичок найбільш важливих в тому чи іншому виді професійної діяльності” [4, 4]. Сильним внутрішнім джерелом мотивації є те, що учасники не відчують себе об'єктами педагогічного впливу, а залишаються вільно-діючими учасниками. І, на кінець, основною відмінністю тренінгу від усіх інших форм навчання є його чітка підпорядкованість головній навчальній меті — відпрацювання навичок. Отже, на перший план виходять афективні і психомоторні цілі, когнітивні ж займають другорядну позицію.

С. Петрушин чітко виділяє три основних етапи становлення працюючої групи: входження, перебудова, власне тренінг [16, 39]. Ми, в свою чергу, етапи розвитку групи тісно пов'язуємо з основними етапами проведення тренінгу. До професійно-підготовленого тренінгу застосовується комплексний підхід і обов'язково складається з певних етапів, кожен з яких є однаково важливим. На етапі діагностики вивчається все те, що саме необхідно засвоїти. Формулювання задач та підбір методів здійснюються на другому етапі — назовемо його змістовим. Власне саме проведення тренінгу відбувається на третьому етапі — активно-діяльнісному. Аналіз результатів проводиться на заключному “підсумковому” етапі.

Основа сучасного тренінгу полягає в тому, що навчання опирається на власний досвід учасників, їх інтереси та природне бажання і схильність до соціально-детермінованої взаємодії. Навчання на основі практики відоме ще з давніх-давен. Китайський філософ Конфуцій говорив: “Те, що я чую, я забуваю, те, що я бачу, я запам'ятовую, те, що я роблю сам, я розумію” [9]. Отже, людина засвоює 10% того, що чує, 50% того, що бачить, 70% того, що говорить і 100% того, що робить сама.

Саме в ході тренінгу студенти мають можливість практикуватися, експериментувати, моделювати ситуацію, перевіряти свої висновки, аналізувати досягнення, відточувати навички спілкування і комунікативну поведінку. Це дозволяє уникнути помилок в реальних умовах, допомагає швидше приймати оптимальні рішення і долати труднощі.

Важливо зазначити, що тренінговому навчання притаманні дві сторони: змістова, яка відповідає загальній меті тренінгу і змінюється залежно від об'єкту впливу та особистісна — це групова атмосфера роботи і внутрішній стан кожного учасника зокрема. Мета традиційної освіти — засвоєння результатів наукового пізнання, набуття відповідних навичок та вмінь. В той час як мета навчання при застосуванні тренінгових технологій трансформується на її сутність і полягає в усвідомленні, розумінні, та засвоєнні самого процесу отримання наукових знань, стимулюванні пізнавальної активності та пізнавальної діяльності тих, хто навчається. Це, в свою чергу, вимагає значно більших зусиль від студентів, адже їм самим потрібно дійти до поставленої цілі.

Відмінною рисою тренінгу від традиційних методів навчання є чітке дотримання принципів, якими викладач керується для досягнення максимально-ефективного результату. На сьогоднішній день вже сформульовано ряд головних принципів, які відносяться до організаційних сторін проведення тренінгу. А. Прутченков, Л. Петровська, В. Захаров, Н. Хрящева виділяють наступні принципи: принцип активної участі, принцип дослідницької позиції, принцип об'єктивації (усвідомлення поведінки), принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного спілкування), принцип зворотнього зв'язку, принцип “тут і тепер”, принцип відвертості та ширості, принцип обов'язковості створення ситуації успіху, принцип просторово-часової організації, принцип конфіденційності [5; 15; 17].

Ефективність тренінгової роботи багато в чому залежить від вміння і готовності тренера отримати зворотній зв'язок, здатності студентів до самоаналізу, а також формування таких важливих якостей як емпатія та рефлексія. Студенти повинні бути готовими до активної взаємодії, самоаналізу та самокорекції.

Отже, аналіз вимог сучасного суспільства та узагальнення системних напрацювань класичної традиційної освіти, дають нам підстави стверджувати необхідність впровадження інноваційних тренінгових технологій у процес професійної підготовки майбутніх фахівців. Психолого-

педагогічний тренінг, в основі якого є суб'єктно-орієнтована педагогічна система, надасть можливість реалізувати діалогічний підхід до формування педагогічних відносин у сфері професійного навчання, забезпечити високу пізнавальну активність студентів, розвивати рефлексивне мислення, комунікативні навички, соціальний інтелект, професійно-важливі якості та підвищувати соціально-культурну компетентність. Застосування тренінгових форм роботи здійснює орієнтацію на гуманізацію педагогічного процесу, на суб'єкт-суб'єктну взаємодію, на створення сприятливої, доброзичливої атмосфери, яка сприяє підвищенню мотивації до навчання та веде до досягнення високих результатів у подальшій професійній діяльності.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева Г.М. Социальная психология. — М.: Изд-во МГУ, 1980. — 416 с.
2. Гапон Н.П. Психотерапевтичне знання у професійному досвіді педагога.// Неперервна професійна освіта: теорія і практика. — К., 2001с — 391с.
3. Елканов С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя. — М.: Просвещение, 1989. — 189 с.
4. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. — Л.: ЛГУ, 1985. — 166 с.
5. Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг: Учеб. Пособие. Изд-во ЛГУ, 1989. — 43 с.
6. Ковалёв Г.А. Активное социальное обучение как метод коррекции психологических характеристик субъекта обучения. Автор. Дис. канд. псих. наук. — М., 1980.
7. Куликов В.Н. Прикладное исследование социально-психологического воздействия // Прикладные проблемы социальной психологии. — М., 1983. — С. 158–171.
8. Lakin M. Interpersonsl encounter: Theory and practice in sensitivity training. N. Y., 1972.
9. Лесли Рай. Упражнения: схемы и стратегии. 2-е изд. СПб: Питер, 2003. — 256 с.
10. Ломов Б.Ф. Научно-технический прогресс и средства умственного развития человека // Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии. — М.: Педагогика, 1991. — С.129–156.
11. Новиков В.В. Социальная психология: феномен и наука. (Субъективные очерки о природе и особенностях социальной психологии, её жрецах и искусниках). — 2-е изд., испр. и доп. — М., 1998. — 464 с.
12. О'Коннор Дж., Сеймор Дж. Введение в нейролингвистическое программирование. — Челябинск: Версия, 1997. — 256 с.
13. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. — М.: Мысль, 1971. — 351 с.
14. Петровская Л.А. Теретические и методические вопросы социальнo-психологического тренинга. — М.: Узд-во МГУ. 1982. — 168 с.
15. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. — М.: Изд.МГУ, 1989. — 216 с.
16. Петрушин С.В. Социально-психологический тренинг в многочисленной группе как средство развития компетентности в общении. Дис. канд. психолог. наук. — Казань, 1995. — 183 с.
17. Пругченков А.С. Социально-психологический тренинг в школе. 2-е изд., дополн. и перераб. — М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс. 2001. — 640 с.
18. Рибалка В.В. Психологічні засади особистісно-орієнтованої підготовки учнівської молоді в системі неперервної професійної освіти. // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. К., 2001. — 391с.
19. Сисоева С.О. Концепція педагогічної технології.// Педагогічний процес: теорія і практика. Збірник наукових праць. Вип.№2, К.: Науковий світ, 2002. — 391 с.
20. Хрящева Н.Ю Психогимнастика в тренинге. — СПб.: “Речь”, Институт тренинга, 2000. — 256 с.

Віктор КИРИЧЕНКО

### СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ ЗАГАЛЬНОЇ ХІМІЇ У ВИЩИХ ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

*Аналізується теперішній стан та пропонуються шляхи і методи оновлення традиційної педагогічної технології навчання загальної хімії у вищій технічній школі, центральною ланкою якої повинне бути інноваційне інформаційно-дидактичне забезпечення навчального процесу. Показано, що досягнення необхідного рівня особистісно-зорієнтованого і розвивального навчання студента тісно*