

УДК 37.091.33

*Румянцева Т. В.,**к. пед. н.,**доцент кафедри соціальної політики**Інституту соціальної роботи**та управління**Національного педагогічного**університету**ім. М. П. Драгоманова*

## **ТРЕНІНГ ЯК ІНТЕРАКТИВНИЙ МЕТОД НАВЧАННЯ**

*Стаття присвячена тренінгу, як складовій частині інноваційного інтерактивного методу навчання. Розкрито особливості використання тренінгу в роботі соціального педагога. На основі теоретичного аналізу наукової педагогічної та психологічної літератури дано уточнення поняття тренінгу, як важливого компонента професійної підготовки соціальних педагогів.*

***Ключові слова:** тренінг, атрибути тренінгу, тренінгова група, інтерактивні методи, соціальний педагог, тренер.*

*Статья посвящена тренингу, как составной части инновационного интерактивного метода обучения. Раскрыты особенности использования тренинга в работе социального педагога. На основе теоретического анализа научной педагогической и психологической литературы дано уточнение понятия тренинга, как важного компонента профессиональной подготовки социальных педагогов.*

***Ключевые слова:** тренинг, атрибуты тренинга, тренинговая группа, интерактивные методы, социальный педагог, тренер.*

*Article is devoted to the training, as part of an innovative interactive teaching method. The article reveals the particular use of the training*

*in social work educator. On the basis of theoretical analysis of scientific, educational and psychological literature given refinement of the concept of training as an important component of training social workers.*

**Keywords:** *training, group of training attributes, inter-active techniques, social teacher, coach.*

**Постановка наукової проблеми та її значення.** Соціальна педагогіка, як практична діяльність, сформувалася в Україні порівняно недавно. У зв'язку з цим, галузь вирізняється поки що недостатньо чітко сформульованими функціями соціальних педагогів, спрямованістю, технологією та методологією роботи з різними категоріями осіб.

Тривають суперечки щодо використання соціальними педагогами окремих методів практичної психології, особливо – психотерапії, а також психотерапевтичних і соціально-психологічних тренінгів. Тому постає необхідність дослідити сфери застосування зазначених методів у практичній діяльності соціального педагога.

Теоретики та практики виділяють такі загальні функції соціального педагога: аналітико-діагностична, прогностична, організаційно-комунікативна, координаційно-організаційна, охоронно-захисна та соціально-профілактична. Крім зазначених, деякі дослідники звертають особливу увагу також на корекційну, психотерапевтичну, реабілітаційну та освітню функції.

З наведеного переліку можна зробити висновок про те, що не всі науковці вважають психотерапевтичну (як і психологічну) функцію важливою, доцільною та необхідною для практичної діяльності соціального педагога.

Проте, як відомо, у соціальній педагогіці широко застосовуються різні концептуальні підходи, які тим чи іншим чином стосуються психології та психотерапії – біхевіористичний підхід, когнітивна терапія, психосоціальний підхід, соціальне навчання, трансактний аналіз.

Тренінг (з англ. train – тренувати, тренуватися) – це сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання та саморегуляції, спілкування і міжособистісної взаємодії, комунікативних і професійних умінь. У вітчизняній психології поширене визначення тренінгу як одного з активних методів навчання або соціально-психологічного впливу.

**Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження.** Наразі термін “тренінг” використовується для

позначення широкого кола методик, які базуються на різноманітних теоретичних принципах. Єдиної класифікації поняття не існує. Виділяють тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, комунікативні тренінги, тренінгові підходи, що стимулюють особистісний ріст, навчальні тренінги.

**Мета тренінгу** – підвищення соціально-психологічної компетентності учасників, розвиток їх спроможності ефективно взаємодіяти з оточуючими; навчити конкретних навичок і вмінь; тренінг стає частиною процесу навчання або професійної адаптації. Є таке прислів'я: “Я чув – та забув, я бачив – та запам’ятав, я зробив – то я знаю”. Тренінг дає учасникам змогу не лише почути думку тренера чи подивитися на таблиці та схеми, а й практично застосувати отримані знання, перетворивши їх на вміння. Тому тренінгова форма роботи все ширше застосовується в сучасних системах навчання, а особливо навчання та перепідготовки дорослих.

**Атрибут** (від лат. *attributum* – додане) – істотна ознака, властивість чого-небудь.

Атрибути тренінгу: тренінгова група; тренінгове коло; спеціально облаштоване приміщення та приладдя для тренінгу (фліпчат, маркери тощо); тренер; правила групи; атмосфера взаємодії та спілкування; інтерактивні методи навчання; структура тренінгового заняття; оцінювання ефективності тренінгу.

**Тренінгова група** – це спеціально створена група, учасники якої за сприяння ведучого (тренера) включаються в інтенсивне спілкування, спрямоване на досягнення визначеної мети та виконання поставлених завдань.

#### **Переваги тренінгу:**

- активність групи;
- поєднання інформації та емоційного ставлення до неї;
- підвищення рівня мотивації;
- здатність групи до колективного мислення та прийняття рішень;
- практична перевірка та закріплення отриманих знань.

#### **Недоліки тренінгу:**

- ця форма непридатна для подання великого обсягу суто теоретичного матеріалу;
- має бути відносно невелика група;
- теоретична підготовка членів групи має бути однаковою;
- потрібна більша майстерність викладача, оскільки слухачі можуть по-різному усвідомлювати тренінгові вправи.

У тренінговій групі одночасно можуть займатися 8–12 людей, кількість учасників може коливатися від 3 до 18–20. Заняття починається з розминки, що включає вправи комунікативної, поведінкової та емоційної спрямованості. Потім влаштовується групова дискусія для визначення мети заняття. Із запропонованих учасниками рольових ситуацій обирається одна чи дві, найбільш значимі для всіх учасників групи. Після групової дискусії тренер пропонує рольову ситуацію, яка розігрується учасниками по черзі. В кінці заняття проводиться групова дискусія з метою рефлексії ефективної участі членів групи у рольовій ситуації. Можливі повторення найскладнішої ситуації та дискусія. Питання про завершення занять у групі вирішується індивідуально кожним учасником разом із тренером.

Тренінгові заняття можуть бути різної тривалості: від 1,5 до 3 годин (2–4 академічні години, тривалістю 45 хвилин кожна) до декількох днів поспіль.

Робочі місця для учасників у приміщенні можуть бути розташовані по-різному, але доцільно уникати “аудиторного” та “шкільного” стилів. Добре, коли стільці для учасників розташовуються півколом, – це сприяє створенню неформальної атмосфери, забезпечує можливість бачити всіх учасників тренінгу, підкреслює рівнозначність позицій всіх учасників. Усе це сприяє створенню атмосфери відкритості, розвитку довіри, уваги та інтересу учасників один одного.

**Робота тренінгової групи вирізняється рядом специфічних принципів:**

1. Принцип активності – активність учасників тренінгової групи носить особливий характер, бо вони залучаються до спеціально розроблених дій. Активність зростає з отриманням учасниками установки на готовність включитися у виконувани дії в будь-який момент.

2. Принцип досліджуваної (творчої) позиції – в ході тренінгу учасники групи усвідомлюють, знаходять, відкривають ідеї, закономірності, вже відомі в психології, а також, що важливо, свої особисті ресурси, можливості, особливості.

3. Принцип об’єктивації (усвідомлення) поведінки – у процесі занять поведінка учасників переводиться з імпульсивного на об’єктивований рівень, що дає змогу виконувати зміни за допомогою тренінгу. Універсальним засобом об’єктивації поведінки є зворотний зв’язок.

4. Принцип партнерського (суб’єкт-суб’єктного) спілкування – це спілкування, при якому враховуються інтереси інших учасників

взаємодії, а також їхні почуття, емоції, переживання, визнається цінність особистості іншої людини.

Значення тренінгу як особливого явища у світі психотерапії, психокорекції та прикладної психології постійно зростає, оскільки ефективність тренінгів різних напрямів порівняно з іншими підходами навчання і вдосконалення вже доведена практично.

Як у психології чи психотерапії, так і у практичній роботі соціального педагога тренінг може проводитися як для окремої особи (що буває дуже рідко), так і для групи людей. Вважається, що групова форма роботи є більш ефективною, ніж індивідуальна.

#### **Переваги групової форми роботи:**

1. Досвід перебування у спеціально організованих групах може допомогти у вирішенні проблем, які виникають при міжособистісній взаємодії.

2. Можливість отримати зворотний зв'язок, розуміння та підтримку від інших членів групи, які мають схожі проблеми або досвід і здатні завдяки цьому суттєво допомогти.

3. У групі можна бути не тільки учасником подій, але і глядачем.

4. Група може сприяти особистісному росту, підвищенню самооцінки, кваліфікації, набуттю нових навичок.

5. Групова форма роботи має економічні переваги для учасників.

#### **Глобальні завдання будь-якої тренінгової групи:**

1) усвідомлення індивідуальної структури норм і переконань;

2) спостереження впливу певної індивідуальної структури на взаємодію з суспільством;

3) розширення та трансформація системи переконань для підвищення адаптивних можливостей;

4) розкриття творчих можливостей особистості й визначення важливого контексту творчого самовираження;

5) тренування навичок нової поведінки та спостереження за змінами своїх реакцій і реакцій оточення.

#### **Технічні заходи, застосовувані до групи:**

1) запровадження “семінарського імені”;

2) звернення до тренера й інших учасників групи на “ти”;

3) створення своєрідної субкультури групи з власними традиціями, правилами, термінами, відмінними від загальноприйнятих;

4) тривалість роботи групи 4–8 годин на день із “домашніми завданнями”;

5) чисельність групи в межах “малих груп” – 4–12 учасників.

Унаслідок цього, учасники групи виявляються “відділеними” від усвідомлених стереотипів “правильної поведінки”. Таке відділення потрібне для створення атмосфери творчого пошуку та гри, певного вікового регресу в учасників. У групі середовище має сприяти відкритому емоційному самовираженню всіх учасників у поєднанні з процесом усвідомлення стимулів, що зумовили ті чи інші емоційні реакції. Практично в усіх групах запроваджують певні правила поведінки протягом перебування на тренінгу. Ці правила складають водночас традицію та досить живу систему, яка розвивається.

**Ми наводимо загальні правила, що склалися на тренінгах:**

- 1) користуватися тільки “семінарським іменем”;
- 2) якщо виникають ускладнення, звертатися до тренера;
- 3) якщо партнер або тренер пропонує зробити щось неприйнятне чи спричинює неприйнятну емоційну реакцію, можна сказати: “Стоп!” – і вийти з вправи;
- 4) якщо для того, щоб краще усвідомити свої реакції, потрібна допомога партнерів або тренера, звертатися за допомогою;
- 5) будь-яка поведінка не може бути поганою чи хорошою, а може тільки зумовити будь-який результат.

Природно, що на кожному конкретному тренінгу ці правила доповнюються, модифікуються. Так, на деяких тренінгах вводять спеціальний значок – “Потренуйте, будь ласка!”, і людина, яка за власним вибором одягла його, не може користуватися правом “Стоп!” і приймає всі реакції на свою поведінку з боку групи.

Тренінг проводить тренер, котрий спілкується з учасниками “на рівних”, тобто є таким самим учасником тренінгової групи, як і інші учасники. Але він одночасно є каталізатором усіх процесів, що відбуваються в групі.

Тренер відрізняється від інших учасників тим, що: він володіє інформацією щодо означеної мети; знає методiku проведення тренінгових занять; вміє працювати з аудиторією і володіє методикою навчання дорослих і дітей; володіє навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне вирішення проблеми тощо); постійно підвищує свій тренерський потенціал; знає методи оцінювання результатів тренінгу і вміє їх застосовувати; знає про відстрочені результати впливу тренінгу, як очікувані, так і неочікувані. Після завершення тренінгу не всі його результати осмислюються учасниками одразу. Повною мірою ефект тренінгу з’ясовується

пізніше, коли учасники застосовуватимуть набуті знання та зміни в практиці, повсякденному реальному житті.

У тренінгу широко використовуються методи, які спрямовані на стимуляцію взаємодії учасників. Всі вони об'єднуються під назвою інтерактивні техніки та забезпечують взаємодію та власну активність учасників під час динамічного навчального процесу.

Інтер (від лат. *inter*) – префікс, що означає перебування поміж.

Актив (лат. *astus*) – привожу в рух.

Інтерактивний – рух, що відбувається між об'єктами: зовнішніми – між окремими людьми; внутрішніми – активність, яка відбувається в самій людині і яка призводить до змін її поглядів, думок, поведінки тощо.

Проведення тренінгу відбувається за чітко визначеною структурою. Типова структура, мета та завдання тренінгу разом слугують основою для складання плану його проведення. Такий план може мати різні форми (табличну, переліку послідовних дій, схеми, мапи тощо), але принципово, що план тренінгу обов'язково має бути складеним. Під час тренінгу неодмінно виникають багато публічних тем для обговорення, і кожна з них виявляється більш чи менш привабливою, такою, що цікавить учасників. Проте їх опрацювання слугуватиме іншим цілям. Тим часом термін заняття спливатиме, а обов'язкові питання можуть залишитися не розглянутими. Тож саме завчасно складений план допоможе дотримуватися обраної теми, досягти бажаної мети.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Підсумовуючи викладену інформацію щодо того, як розуміти тренінг та його атрибути, зазначимо, що тренінг – це: група, яка допомагає стати кожному її учаснику більш компетентним; процес, під час якого учасники вступають у взаємодію; процес, у центрі якого є проблема та її розуміння учасниками групи, а не компетентність ведучого щодо зазначеної проблеми; навчання, під час якого активність учасників вища, ніж активність ведучого; навчання, яке дає учасникам задоволення, активізує їх, стимулює інтерес і пізнання; навчання, результат якого досягається у взаємодії всіх учасників тренінгу; можливість відкриття учасниками в собі нових можливостей, відчуття того, що вони знають і вміють більше, ніж до цих пір думали про себе; можливість відкриття інших людей, навчання через взаємодію з ними, розуміння того, на що здатні люди, від яких раніше не очікували цікавих відкриттів;

можливість у безпечних, з одного боку, дещо штучно створених, а з іншого – наближених до реальності умовах взаємодії з іншими людьми досягнути бажаних змін.

Тренінг сприяє інтенсивності навчання, результат якого досягається завдяки власній активній роботі його учасників. Знання не подаються в готовому вигляді, а стають продуктом активної діяльності самих учасників. У центрі уваги – самостійне навчання учасників та інтенсивна їх взаємодія. Відповідальність за результативність навчального процесу несуть однаковою мірою як ведучий, так і кожний учасник тренінгу.

Метод тренінгу є достатньо ефективним при роботі з різними категоріями сімей та дітей, у тому числі і з дітьми з особливими потребами, яка потребує його чи не найбільше.

Наприклад, діти з особливими потребами через складне соціально-психологічне становище вимагають особливої уваги з боку соціальних працівників, соціальних педагогів і психологів через недостатньо сформований світогляд, самооцінку, рівень домагань та ставлення до навколишнього світу. Тому дуже важливо звертати особливу увагу на всебічний гармонійний розвиток особистості такої дитини. Якщо ж спостерігаються певні порушення випадкового або патологічного характеру, їх необхідно виявити якомога раніше і виправити з найменшою шкодою для психіки з тим, щоб попередити дисгармонію особистості з навколишнім світом чи із самим собою, що може призвести до девіантної чи делінквентної поведінки, асоціальних вчинків або суїцидальних намірів. Саме в цьому і полягає перевага тренінгів та методів психотерапії загалом, порівняно з іншими методами та технологіями роботи з молоддю з особливими потребами, які широко застосовуються у практиці роботи соціальних педагогів і психологів. Тому важливим є виявлення розповсюдженості стресів та конфліктів у шкільному середовищі, а також необхідності проведення тренінгових вправ.

Виходячи з визначення тренінгів, можна припустити, що соціальний педагог у своїй практичній діяльності може застосовувати їх та деякі психотерапевтичні методики, бо він має право проводити освітню та соціально-педагогічну діяльність, сприяти всебічній соціалізації та інтеграції дитини у групу, общину, суспільство. Тренінги можуть бути особливо корисними при роботі соціального педагога з дітьми з особливими потребами, молоддю, дітьми, підлітками з девіантною



поведінкою, жертвами насилля, сім'ями, які потрапили у складні життєві обставини.

Проте, постає питання меж компетентності соціального педагога порівняно з практичною діяльністю психолога та психотерапевта, тому ця проблема є важливою і необхідною для подальшого дослідження.

### *Література:*

1. *Бирштейн М. М.* Деловые игры / М. М. Бирштейн. – Рига : [б. и.], 1989. – 210 с.

2. *Вачков И. В.* Окна в мир тренинга: методологические основы субъективного подхода к групповой работе / И. В. Вачков, С. Д. Дерябо. – СПб. : Язык, 2004. – 78 с.

3. *Дробович А.* Общение: наука и искусство / А. Дробович. – М. : Яуза, 1996. – 120 с.

4. *Єгорова Г.* Соціально-психологічний тренінг як засіб формування комунікативних навичок / Г. Єгорова // Освіта. – 2009. – С. 3.

5. *Кан-Калик В. А.* Педагогическое общение как предмет теоретического и прикладного исследования / В. А. Кан-Калик, Г. А. Ковалев // Вопросы психологии. – 1985. – № 4. – С. 9.

6. *Кенет Фе.* Технология обучения менеджеров. Где и когда ее использовать / Фе. Кенет. – М. : Хорошая книга, 2006. – 234.

7. *Кузнецова Е. В.* Развитие межличностных невербальных коммуникаций средствами социально-психологического тренинга : автореф. дис... канд. пед. наук спец. : 19.00.05 “Соціальна психологія; психологія соціальної роботи” / Е. В. Кузнецова. – М., 1989. – 22 с.

8. *Леонтьев А. А.* Психология общения / А. А. Леонтьев. – Тарту : ТГУ, 1974. – 219 с.