

*Лоштун Ольга*

*кандидат педагогічних наук,*

*асистент кафедри педагогіки та*

*методики трудового навчання ДВНЗ*

*«Криворізького національного університету»*

## **ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ:**

### **ДИДАКТИЧНИЙ АСПЕКТ**

*Статтю присвячено проблемі використання тренінгу в професійній підготовці майбутніх спеціалістів. Автором проаналізовано стан проблеми в психолого-педагогічній літературі, досліджено поняття «тренінг» та визначено його сутність. Вирізнені пласти тренінгової взаємодії, визначені цілі та завдання тренінгу в педагогічній практиці, характерні риси тренінгових занять у вищій школі. Окреслено перспективу розробки тренінгових технологій в підготовці педагогів до конкретних напрямків професійної діяльності*

**Ключові слова:** *тренінг, тренінгова взаємодія, тренінгові технології, активні прийоми навчання, професійна компетентність, ігрова імітація та моделювання, освітній простір, ретроспективна рефлексія.*

*Статья посвящена проблеме использования тренинга в профессиональной подготовке будущих специалистов. Автором проанализировано состояние проблемы в психолого-педагогической литературе, исследовано понятие «тренинг» и определена его суть. Определены пласты тренингового взаимодействия, цели и задачи тренинга в педагогической практике, характерные черты тренинговых занятий в высшей школе. Очерчена перспектива разработки тренинговых технологий в подготовке педагогов к конкретным направлениям профессиональной деятельности*

**Ключевые слова:** *тренинг, тренинговое взаимодействие, тренинговые технологии, активные приемы обучения, профессиональная компетентность, игровая имитация и моделирование, образовательное пространство,*

*ретроспективная рефлексия.*

*The article is devoted to solving problem of training in the training of future specialists. The author analyzes the problems in the psychological and educational literature, studied the concept of «training» and defined its essence. It is defined layers of interaction between the training, the goals and objectives of the training in pedagogical practice, the characteristics of training classes in high school. It is outlined by the prospect of the development of training technology in the preparation of teachers for specific areas of professional activity.*

**Key words:** *training, training cooperation, technology training, active learning techniques, professional competence, a game simulation and modeling, educational space, a retrospective reflection.*

Зміни психолого-педагогічної проблематики у галузі освіти сконцентровані навколо питань розвитку особистості, насамперед як суб'єкта навчання, його навчальних інтересів і учбового цілепокладання, формування готовності до майбутньої професійної діяльності. Перед кожним педагогом рано чи пізно постає головне професійне питання: як зробити спілкування та взаємодію з групою ефективним?

Відповідно до цього виникає багато супутніх питань:

- Як створити мотивацію на групову взаємодію?;
- Що необхідно зробити, щоб у групі виникла довіра?;
- Як надати інформацію, щоб вона успішно засвоїлася?;
- Як вирішувати проблемні ситуації, що виникають в групі?

Спектр проблем, що постають перед викладачем, особливо початківця, дуже широкий. Класичні форми і способи вузівської освіти не спроможні сьогодні подолати ці проблеми. Це обумовлює пошук нових освітніх форм, технологій, засобів самореалізації студента, перетворення його у суб'єкта учбово-професійної діяльності. З огляду на це, провідним засобом професійного навчання мають стати тренінгові технології, спрямовані на формування і розвиток особистісної і професійної компетентності студента.

Сьогодні увагу вітчизняних науковців і практиків привертає зростаюча популярність використання тренінгових занять, з одного боку, і педагогічна невизначеність цього поняття, його сутності та місця серед інших інновацій сучасної вищої школи, з іншого. Протягом останнього десятиріччя з'явилося чимало досліджень, частково або повністю присвячених сучасним проблемам

модернізації інструментальної частини (методи, методики, техніки, форми, прийоми тощо) професійної підготовки на рівні вищої соціально-педагогічної освіти. Ця проблема знайшла своє відбиття в публікаціях таких дослідників, як С. Архипова, О. Безпалько, Р. Вайнола, І. Козубовська, О. Межирицький, А. Первушина, С. Харченко та ін. Методичною розробкою соціально-психологічних і психолого-педагогічних тренінгів сьогодні займаються російські й українські вчені, серед яких М. Васильєв, І. Вачков, А. Грецов, С. Дерябо, Н. Євдокімова, Т. Зайцева, В. Кокоренко, М. Пряжников, Н. Рождест-венська, О. Сидоренко, В. Стрельников, Ю. Швалб та ін. Експериментальне використання тренінгових технологій викладено в працях Л. Бондаревої, Л. Козлової, Г. Кошонько, Л. Мітіної, В. Павловського, Т. Цюман, О. Шапран.

Мета статті: у рамках даної статті ми спробуємо на основі теоретичного аналізу дати відповідь на питання щодо педагогічного аспекту та дидактичного значення тренінгової взаємодії.

Термін «тренінг» (з англ. train, training) має низку значень: навчання, виховання, тренування, дресирування. Існує багато визначень цього поняття:

- засіб психологічного впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних настанов, умінь і досвіду в галузі міжособистісного спілкування (Л. Петровська);
- метод розвитку здібностей до навчання або оволодіння будь-яким складним способом діяльності (Ю. Ємельянов);
- багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи й організації (С. Макшанов);
- стандартна послідовність дій із формування нових навичок поведінки (В. Ромек);
- метод ігрового моделювання психогенних ситуацій із метою розвитку психологічної компетентності, формування й удосконалення різних психологічних якостей, умінь і навичок (В. Нікандров);
- навчання технологіям дій на основі певної концепції реальності в інтерактивній формі (О. Сидоренко);
- інтенсивні короткотривалі навчальні заняття, спрямовані на створення, розвиток і систематизацію певних навичок, необхідних для виконання конкретних особистісних, навчальних або професійних завдань, у поєднанні з посиленням мотивації особистості стосовно вдосконалення роботи (Л. Шепелева);
- систему інтенсивних тренувань, у яких моделюються елементи основних завдань професійної діяльності (М. Васильєв);
- навчання через придбання й осмислення життєвого досвіду, що моделюється в груповій взаємодії людей (А. Грецов);

- запланований навчальний процес, призначений для надання знань, удосконалення наявних навичок й отримання нових на основі особистого досвіду й знань з метою зміни поведінки (Т. Авельцева, Н. Зимівець);
- особистісно орієнтована інноваційна технологія навчання, що інтенсифікує процес підготовки спеціалістів (О. Луганцева).

Під тренінгом ми розуміємо сукупність активних (інтерактивних) прийомів і засобів, що застосовуються з метою формування професійної компетентності, розвитку й удосконалення професійних якостей, умінь і навичок.

Тренінг являє собою навчання завдяки надбанню та осмисленню життєвого досвіду, який моделюється в груповій взаємодії учасників. Така взаємодія здійснюється за допомогою ігрових методів та групових дискусій. В умовах ігрової імітації та моделювання здійснюється розвиток колективної мислєдїяльності учасників тренінгу, підвищується їхня мотивація до навчання й пізнання нового, знімаються бар'єри на шляху креативності мислення, розширюється репертуар способів професійних дій.

Тренінг не передбачає передачу знань та вмінь в незмінному вигляді, а створює можливості прямого дотику із реальністю, що вивчається, навчання на власному досвіді.

Якщо уявити тренінг у вигляді айсбергу, 10 % якого знаходиться на поверхні, а 90 % приховано під водою, то видимий шар – його функціональне призначення. Розглянемо пласти тренінгової взаємодії.

1. Функціональний – найвищий пласт тренінгової взаємодії, видимий усім учасникам тренінгу: хто і як бере участь у тренінгу, наскільки захоплені тренер та учасники. Даний пласт знаходиться в прямій залежності від задач, які ставить тренер або організатор тренінгу.

2. Психологічний пласт тренінгу – рівень цільової діагностики впливу тренінгу на психіку особистості: розвиток пам'яті, уваги, мислення, уяви, регуляції емоційного стану, набуття комунікативних навичок тощо.

3. Педагогічний пласт – рівень, що створює, формує, корегує напрацювання почуття «Ми», співпричетність колективу, співпереживання, толерантність.

4. Особистісний пласт – найбільш невидимий шар, що спрямований на відстрочений результат, призводить до особистісного розвитку учасників тренінгу, проявляється значно пізніше завершення тренінгу.

Викладач при застосуванні у власній практиці тренінгів повинен бути не лише педагогом, а й майстром тренінгової підготовки, що безпосередньо проводить навчальний тренінг зі студентами, формує у них професійні уміння й навички, культуру праці. Основним керівником діяльності в цій ситуації

повинно бути внутрішнє «Я» та сумісництво в особистості наступних функцій: управлінські ролі та функції; організаційні уміння; уміння формувати команди; навички консультування; чуйність і здатність швидко поновлювати фізичні й душевні сили; здатність до самопізнання й саморозвитку; креативність; впевненість у собі; володіння методикою розробки навчально-методичних матеріалів та проведення навчального тренінгу; оволодіння уміннями вести робочу документацію, працювати з матеріально-технічними ресурсами.

Саме за допомогою тренінгу можна вирішувати більшість психолого-педагогічних проблем групи, допомогти їй учасникам запобігти труднощів та бар'єрів, зрозуміти себе, виробити адекватні засоби поведінки [3].

Важливо, щоб, граючись, майбутній спеціаліст бачив не лише зовнішні складові тренінгової взаємодії, але й глибинні психологічні механізми тренінгу, а також прораховував, передбачав її доцільність. Коли учасник тренінгу не замислюється над смислом та значенням тренінгу, він не може розраховувати на його результативність.

Тренінгові методи в педагогічній практиці вищої школи використовуються з декількох цілях:

1. Підготовка майбутніх педагогів до професійного педагогічного спілкування.
2. Підготовка батьків до навчання й виховання дітей в майбутньому.
3. Підготовка дітей до умов життя, з якими в майбутньому вони зіткнуться поза межами школи та сім'ї.

Тренінг в педагогічній практиці покликаний:

- інформувати (про певні явища) та набувати учасниками тренінгу нових професійних навичок та умінь;
- формувати навички співпраці, засад толерантності шляхом визначення межі власної терпимості та поваги до прав і свобод інших людей;
- формувати навички аналізу першоджерел і означень;
- формувати навички логічного мислення, аналізу, вибору і презентації інформації або проблематики;
- опановувати нові технології в професійній діяльності, сфері;
- зменшити небажані прояви моделей соціально неприйнятної поведінки, стилі неефективного спілкування, особливості реагування тощо;
- змінити стереотипи, погляди на проблему, процес навчання, аби усвідомити його переваги та зрозуміти, що він може надавати наснагу та задоволення;

- підвищити здатність учасників щодо позитивного ставлення як до себе, так і до життя;
- розвивати асертивну поведінку;
- стимулювати емоційне розкріпачення учасників, формувати в них потребу в спілкуванні з людьми та почуття спільності з ними;
- сприяти саморозкриттю особистості, її самоактуалізація та рефлексія;
- активному включенню в громадське життя та спонукання до прийняття на себе відповідальності.

Використання тренінгу в навчанні має наступні характерні риси:

1. Ігровий характер взаємодії. Більшість технік, що входять в тренінг, за зовнішнім змістом є начебто «безглузді», не спрямованими на вирішення яких-небудь прагматичних задач або актуальних життєвих проблем. Від учасників вимагається на час їх виконання відволіктися від цих проблем, пограти, проявити спонтанність, захопитися діяльністю. Звісно, техніки підібрані таким чином, що кожна з них повинна принести користь, сприяти розвитку тих психологічних механізмів, що застосовуються в реальному житті, а не лише в ігрових ситуаціях. Виконувати ці техніки краще спонтанно, не замислюючись над тим, для чого це необхідно, а поринути в сам процес гри.

Навчальний тренінг, створюючи ігрову реальність, знімає бар'єри на шляху креативності мислення, страх помилки (адже ситуація несправжня) і дозволяє вирішувати цілком реальні проблеми, пов'язані з майбутньою професійною діяльністю. Ігрова реальність дозволяє спробувати певні способи дій неодноразово, відкидаючи хибні й відбираючи конструктивні. Знайдені способи дій закріплюються у пам'яті на тривалий час, оскільки знання, отримані у діяльності, запам'ятовуються на 90 %.

2. Моделювання ситуації новизни та невизначеності. Зовнішня схожість технік з реальними життєвими та професійними проблемами зведена до мінімуму з метою запобігання стереотипів. Інструкції виконання вправ містять лише визначення цілей та умов роботи і не мають конкретних алгоритмів виконання. Процес колективної мислєдїяльності у тренінгових заняттях дозволяє включити у навчальну діяльність усіх без винятку студентів, спрямувати їхні зусилля у конструктивне русло, що, безумовно, детермінує їх подальший розвиток, їхню якісну зміну, підвищення мотивації до навчання й пізнання нового.

3. Широке використання засобів візуалізації, що сприяє як розвитку якостей творчого мислення, так і відмові від шаблонності та стереотипів.

4. Позитивний зворотній зв'язок. Створюється позитивний емоційний настрій, що сприяє роботі, відмова від критики змісту роботи.

5. Ретроспективна побудова паралелей між змістом занять та життєвим досвідом учасників. Основна задача обговорення кожної процедури: спочатку учасники висловлюють власну думку, а потім, за необхідністю, узагальнюють і доповнюють їх. Крім того учасникам слід співставити отриманий досвід з

подіями власного життя – як минулими, так і майбутніми.

Н. Євдокімова, Ю. Швалб зазначають, що навчальний тренінг дозволяє організувати особливий специфічний освітній простір, у якому студенти усвідомлюють власну некомпетентність щодо вирішення ситуації чи певного класу задач, визначаються з власними обмеженнями у наявних знаннях чи компетенціях [2, с. 127]. Емоційне переживання власних обмежень спонукає студентів до колективного пошуку ефективних способів дій. Саме шляхом проб і помилок відбувається пошук альтернативних варіантів вирішення ситуації. Ефективні варіанти, котрі дають бажані результати, усвідомлюються шляхом ретроспективної рефлексії та алгоритмізуються. Це дозволяє студентам у подальших аналогічних навчальних ситуаціях швидко адаптуватись та вирішити поставлені завдання.

Перед початком тренінгу необхідно проаналізувати мету такої взаємодії, її смисл та значення, співвіднести все це із конкретними людьми, особливостями зовнішніх умов, в яких це буде відбуватися. Таким чином необхідно побудувати технологію тренінгової взаємодії, яка дає не лише осмисленість, цілеспрямованість, послідовність та операційність діям, а й передбачення її результатів.

Тренінгова взаємодія з її унікальними можливостями мотивувати, стимулювати, створювати ситуації успіху, забезпечувати особистісне та професійне зростання, формування й розвиток необхідних якостей, застосовувати інтерактивні методи й поєднувати форми колективної, групової та індивідуальної роботи, стає сьогодні однією з провідних технологій навчання у вищій школі. Особливої важливості набуває використання у професійній підготовці спеціалістів соціальної сфери. Перспективною є розробка тренінгових технологій підготовки педагогів до конкретних напрямків професійної діяльності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондарєва Л. І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Л. І. Бондарєва. – К., 2006. – 19 с.
2. Євдокимова Н. О. Навчальний тренінг як засіб формування суб'єктності в учбово-професійній діяльності / Н. О. Євдокимова // Актуальні проблеми психології: Екологічна психологія : збірник наукових праць / за ред. С. Д. Максименка. – Т. 7. – Вип. 23. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. – С. 125–128.

Вачков И. В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И. В. Вачков. – М. : Эксмо, 2007. – 416 с.