

ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ

(Охріменко І. О., здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
Гордієнко Т. В., кандидатка педагогічних наук, доцентка)
Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя, м. Ніжин, Україна

Тренінгові технології є необмеженим полем для відпрацювання умінь та навичок, для формування професійних якостей фахівців в умовах, які максимально наближені до реальних. Можемо із впевненістю зазначити, що саме тренінгові технології це імітація професійної діяльності майбутнього фахівця і є невід'ємним компонентом будь-якого навчання. Це та дієва форма професійної підготовки з якою ефективніше відбувається закріплення та поглиблення набутих знань та умінь ніж з традиційною.

В процесі реалізації навчального тренінгу відбувається певна стимуляція співпраці учасників за рахунок «інтерактивних технік» і забезпечується необхідний рівень цієї взаємодії. Така інтерактивна взаємодія є нічим іншим, як рухом який відбувається між об'єктами навчального тренінгу: рух між окремими людьми – це зовнішні, а внутрішні рухи – це власне активність в самій особистості, яка призводить до зміни її думок і переконань, поглядів та поведінки і т.д. [3, с.27].

Відповідно навчальний тренінг – це команда, яка допомагає кожному з її учасників стати більш компетентним; це процес професійної взаємодії всіх його учасників; це процес навчання, під час якого учасники активніші, вмотивовані ніж в цілому ведучий; це процес, який дає учасникам позитивні емоції, стимулює їх до отримання нових знань та нового досвіду; це процес навчання, результат якого досягають його учасники тренінгу при тісній взаємодії; це відкриття учасниками в собі нових ресурсів та можливостей, усвідомлення того, що вони знають та вміють більше, ніж усвідомлювали про себе; це можливість познайомитися з новими людьми, інтеграція їх досвіду, розуміння потенціалу тих людей, які раніше їм не були цікавими; це можливість взаємодіяти з іншими учасниками тренінгу для досягнення бажаних змін та результатів в умовах, що максимально наближені до реальних [1,с.39].

Важливою цінністю навчального тренінгу є зворотній зв'язок, що являє собою певну сукупність прийомів і методів, які спрямовані на отримання учасниками тренінгу та тренером інформації про те як їх дії позначаються на інших учасниках тренінгу.

В соціально-психологічних дослідженнях Л. Анн було розроблено «Положення про зворотний зв'язок», який вона розглядає як повідомлення, яке адресоване іншій людині про те, що я про неї думаю, як я сприймаю наші з нею стосунки, які почуття у мене викликають її слова, дії, вчинки. Стиль реалізації зворотного зв'язку в умовах навчального тренінгу може бути різним: так в одних групах прийнято за правило висловлювати свої зауваження та побажання у м'якій та позитивній формі; інші групи підтримують установку на різку конфронтацію [4, с.52].

Зазвичай, зворотний зв'язок має на меті отримання інформації, яка дає зрозуміти який вплив має поведінка учасників тренінгу один на одного і яку реакцію вона може викликати.

Важливим компонентом у процесі тренінгу є використання методів активного навчання, а саме: ігрові методи (рольові ігри), кейси, групові дискусії, мозковий штурм, презентація, міні-лекції та ін.

На сьогодні великої популярності серед методів тренінгу виступають рольові ігри. Учасникам тренінгу пропонують незакінчені історії чи певні сценарії, в яких вони можуть спробувати себе в різних психологічних ролях. Даний метод дає можливість учасникам поглибити та вдосконалити власний соціалізаційний досвід, коригувати систему цінностей і установок учасників, своє внутрішнє психологічне самопочуття. Опановуючи обрані психологічні ролі, переживання, систему цінностей, спостереження як за власним самопочуттям, так і за переживаннями та почуттями інших членів групи, учасник тренінгу може досягнути достатньої емоційної глибини, проаналізувати зміну власних оцінок, орієнтирів та установок. Основним завданням рольових ігор є розвиток саме комунікативних умінь та корекцій навичок спілкування, позбавлення різного роду бар'єрів та комплексів.

Важливим методом групової роботи виступає групова дискусія – це спільне обговорення будь-яких питань, що несуть в собі суперечності. Він дає можливість пролити світло (змінити, уточнити) на думки, позиції і установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування. Основна мета групової дискусії полягає у тому, що вона дає можливість розглянути проблему з різних позицій, що підсилює згуртованість учасників групи і водночас полегшує саморозкриття всіх учасників тренінгу.

В тренінговій роботі не менш важливе значення мають **ситуаційно-рольові, дидактичні, організаційно-діяльнісні, творчі, імітаційні, ділові ігри**. Саме при допомозі ігрових методів в тренінгу учасники групи можуть долати скутість і напруженість, знімати різного роду психологічні бар'єри. Окрім цього ігрові методи можуть виступати інструментом діагностики і самодіагностики, що дозволяє виявити наявність перешкод та труднощів у спілкуванні. Завдяки ігровим методам процес навчання набуває ознак продуктивності та дієвості, закріплення нових поведінкових навичків. Ігрові методи дають можливості віднайти ті, що здавалися недоступними раніше, способи оптимальної взаємодії з іншими людьми, тренувати та закріплювати вербальні і невербальні комунікативні уміння. Саме ігрові методи найефективніші у створенні умов для саморозкриття, виявленні творчих здібностей особистості, прояву щирості і відвертості, оскільки має сильний психологічний зв'язок людини з її дитинством.

Не менш важливий метод є мозковий штурм – це метод, при якому всі учасники можуть вільно висловлювати будь-які свої думки, навіть абсурдні та фантастичні, щодо поставленого питання або проблеми. Даний метод стимулює творчу активність учасників групи, він організовує колективну розумову діяльність щодо вирішення наявної проблеми. Мозковий штурм дає можливість встановити взаємодію між учасниками тренінгу; навчає працювати в команді, проявляти терпимість до інших, до їх думок; поважати права та інтереси інших на їх вибір та свободу слова.

Міні-лекція це один з методів, який часто використовується для ознайомлення з інформацією одночасно до учасників тренінгу. Як правило, міні-лекція використовується для тих учасників тренінгу, які мають низький базовий рівень необхідних знань з тематики тренінгу і значно відрізняються від повноцінної лекції часовими рамками – вона значно менша за тривалістю. Міні-лекція повинна не перебільшувати 10-15 хвилин з метою донесення інформації про новий матеріал, про дії тощо, що згодом мають опанувати усі учасники тренінгу. Як варіант міні-лекції можна використовувати як частину єдиної повноформатної лекції і тоді інформація подається за рахунок таких міні-лекцій у відповідній послідовності, при чергуванні інших форм та методів навчання (вправи на перевірку засвоєння матеріалу, рухавки, робота в складі малих груп, мозковий штурм тощо) [3, с.105].

Особливою формою міні-лекції є **лекція удвох** (бінарні лекції – лектор та один із учасників тренінгу або асистент педагога). Перевагами такої лекції удвох виступає наочність, яку можна продемонструвати на засадах діалектичного принципу розвитку від абстрактного до конкретного. Теоретична частина лекції удвох представляється учасникам тренінгу як спосіб аналізу, міркування, як деякий науковий пошук істини, починаючи з визначення проблеми, її формулювання, висунення гіпотези тощо. Роль іншого лектора полягає у практико-орієнтованій функції. Він пропонує учасникам можливі варіанти вирішення означеної проблеми. На практиці це мало такий вигляд: основний лектор подає теоретичний матеріал, а інший лектор презентує його чи доповнює у вигляді мультимедійної презентації. [2, с.67].

Найбільш популярним серед тренерів на сьогодні **метод конкретних ситуацій (кейсів)**. В термінології кейс – це певна проблемна ситуація, яка потребує вирішення та знаходження варіантів її вирішення. Метод конкретних ситуацій (кейси) об'єднує у собі уміння учасника використовувати набуту теорію, вибір фактичного матеріалу, ситуаційний аналіз і на засадах цього навчитися систематизувати, узагальнювати подану інформацію, віднаходити основні аспекти проблеми та шляхи їх подолання та вирішення, спроектувавши власні дії. При використанні учасниками кейсів їм надається можливість ознайомитись із переліком обставин, які складають сутність реальної чи уявної ситуації.

В цілому згадані різні класифікації методів, що використовуються в навчальних тренінгах, спрямовані на те, щоб у процесі тренінгової роботи розгорталися події, які були б неочікуваними або малопередбачуваними для його учасників і необхідними, значущими для їх професійного зростання, формування готовності до майбутньої професійної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Даценко С.О., Гордієнко Т.В. Ігрові тренінги в початковій школі. *Збірник матеріалів II-ї П65 Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Початкова освіта: історія, проблеми, перспективи»*. м. Ніжин, 21 жовтня 2021 року. Укладачі: Т.В.Гордієнко, Н.М.Демченко. Ніжин: НДУ ім. М.Гоголя, 2021. 198 с. С.38-40.
2. Новікова Л. М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі: навч.-метод. Посібник. Павлоград: Максимус. К, 2008. 110 с.

3. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : Навч. посібник / Уклад. : О. М. Шевчук. Умань: ПП Жовтий, 2011. 133 с.

4. Підгурська В.Ю. Використання навчальних тренінгів у професійній підготовці майбутніх учителів початкових класів. *Система підготовки майбутніх фахівців у контексті становлення Нової української школи* : монографія. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2019. 344 с.