

ТРЕНІНГ ЯК ІННОВАЦІЙНА ФОРМА СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Для сьогодення характерні динамічні процеси, які охоплюють всі сфери життєдіяльності людини і суспільства загалом та супроводжуються відчутними змінами у практичній діяльності особистості. На виклик часу є відповідь – зміна комунікації, розвиток методів підготовки людей до нових умов міжособистісної взаємодії. Одним з таких методів є тренінг. Він являє собою динамічну форму навчання, в ході якої відбувається активне засвоєння знань, умінь та навичок, що відповідає умовам сучасного життя. Можливості тренінгу (діагностика, навчання, розвиток) все більше привертають увагу соціальних педагогів, соціальних працівників, психологів, менеджерів та ін.

Тренінг приваблює учасників атмосферою довіри, конфіденційності, ігровим характером, індивідуальною та груповою рефлексією, партнерством учасників тренінгу, постійним зворотнім зв'язком. Велика кількість методичних прийомів на тренінгу (міні-лекції, психогімнастичні вправи, рольові та ділові ігри, групові дискусії, мозковий штурм тощо) характеризує його як форму інтерактивного навчання. Тренінг є актуальним методом роботи, оскільки вся група є активним учасником навчання; у ході тренінгового заняття здійснюється обмін між учасниками знаннями та проблемами, а також спільний пошук оптимальних рішень. Рушійні сили соціального навчання на тренінгу – це власний досвід підлітків; досвід інших учасників; соціального переконання; зворотній психологічний зв'язок; отримання порівняльної інформації зі спостережень за іншими [1, с. 22–24].

Сьогодні не існує загальноприйнятого поняття «тренінг», що дозволяє розширено трактувати даний метод та позначати цим терміном сукупність різних форм, прийомів, способів та засобів, які використовуються в соціально-педагогічній та соціально-психологічній практиках.

Дослідник В. Сидоров стверджує, що у вітчизняній та зарубіжній літературі поняття «тренінг» використовується у двох значеннях: вузькому та

широкому. У вузькому розумінні тренінг трактується як специфічна – освітня – форма групової роботи. Р. Баклі та Дж. Кейпл визначають тренінг як сплановані та систематичні зусилля щодо модифікації чи розвитку знань, умінь, установок людини засобами навчання, аби добитись ефективного виконання одного чи декількох видів діяльності. Разом з тим, науковці додають, що тренінг спрямований на те, щоб дати людині можливість отримати знання і навички, які необхідні для виконання конкретного завдання чи роботи. У широкому розумінні поняття «тренінг» застосовується до всіх форм і напрямків групової роботи (тренінг особистісного зростання, тренінг вирішення конфліктів, комунікативний тренінг тощо) [2].

Порівняльний аналіз наукових джерел із досліджуваної проблеми, дозволяє стверджувати, що теоретичну основу тренінгу складають запозичені практично орієнтовані теорії навчання дорослих (поетапне формування розумових дій, діяльнісного навчання та ін.). На думку автора теорії поетапного формування розумових дій П. Гальперіна та його послідовників Б. Бадмаєва, М. Нечаєва, А. Подольського, Н. Тализіної та ін., мета навчання – надати людині вміння діяти, тобто формувати практичні вміння, а знання повинні бути засобом навчання діяти. Основними поняттями даної теорії є схема «орієнтувальної основи дій» (ООД) та «розумові дії». Поява схеми ООД обумовлена важливим постулатом про те, що для ефективного формування практичних вмінь, учаснику процесу навчання необхідно надати достатньо можливостей для правильного виконання дій чи діяльності, певні наочні орієнтири, спираючись на які, людина, яка тільки починає процес навчання, могла б одразу, без додаткових знань, без заучування, механічного запам'ятовування, безпомилково діяти у практичному плані. Розумові ж дії – це таке перетворення зовнішніх дій, чи такі знання про зовнішній світ, які надійно і практично засвоєні і можуть використовуватись для вирішення завдань пізнавального, емоційного і поведінкового характеру. Якщо розумові дії сформовані, то учасник навчального процесу засвоїв знання і вміє їх творчо використовувати у практичних ситуаціях. Основна ідея теорії діяльнісного навчання полягає у

тому, що навчання відбувається шляхом вирішення реальних проблем у реальних умовах. Головна особливість практичної реалізації теорії полягає у розвитку відповідальності учасників за процес свого навчання [2].

Підсумовуючи вище зазначене, зауважимо, що неоднозначність теоретичних засад призводить до широкого тлумачення самого поняття тренінгу у сучасній соціально-педагогічній практиці. Так, Ю. Ємельянов визначає тренінг як групу методів розвитку здібностей до навчання та оволодіння складними видами діяльності. Л. Петровська трактує тренінг «як засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, навичок та досвіду в галузі міжособистісного спілкування». Г. Ковальов відносить тренінг до методів активного соціально-психологічного навчання через комплекс завдань соціально-дидактичного спрямування. А. Ситников дає таке визначення тренінгу: тренінги (навчальні ігри) є синтетичною антропотехнікою, яка поєднує в собі навчальну та ігрову діяльність, що відбувається в умовах моделювання різноманітних ігрових ситуацій [2].

Отже, тренінг – це форма соціально-педагогічної діяльності, спрямована на набуття життєвої компетентності шляхом збагачення як знаннями, так і життєво-практичним та емоційно-особистісним досвідом завдяки використанню інтерактивних засобів навчання.

Список використаних джерел

1. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / Безпалько О. В. // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2004. – № 1. – С. 22–28.
2. Цюман Т. П. Тренінг як форма підготовки соціальних педагогів до професійної діяльності / Цюман Т. П. // Проблеми педагогічних технологій. – Вип. 3–4. – 2004. – С. 166–171.