

УДК 37.013

DOI <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2020.69-1.21>

Г. С. Мільчевська

кандидат педагогічних наук,
старший викладач кафедри дошкільної освіти і соціальної роботи
Мелітопольського державного педагогічного університету
імені Богдана Хмельницького

Г. Ель Хатрі

здобувач вищої освіти другого рівня (магістерського)
спеціальності «Соціальна робота»
Мелітопольського державного педагогічного університету
імені Богдана Хмельницького

Н. О. Малютіна

здобувач вищої освіти другого рівня (магістерського)
спеціальності «Соціальна робота»
Мелітопольського державного педагогічного університету
імені Богдана Хмельницького

ТРЕНІНГОВА РОБОТА В УМОВАХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТА У ГРОМАДІ

У статті проаналізовано тренінгову роботу в умовах закладів освіти та у громаді, висвітлено погляди сучасних вчених щодо ефективності проведення тренінгів як для педагогів та їхньої педагогічної діяльності, так і для територіальних громад. Автори зазначають, що нині в Україні триває процес децентралізації як реформа, що дає змогу країні йти шляхом прогресу. Головною подією децентралізації стало ухвалення 5 лютого 2015 р. Закону «Про добровільне об'єднання територіальних громад». Для розбудови потенціалу громади різні міжнародні та громадські організації проводять тренінги. Щоб провести ефективно будь-який захід, необхідно, перш за все, оцінити потребу громади та особливості регіону. У матеріалах публікації підкреслено значну роль тренінгів як одного з активних методів групової роботи з молоддю і відповідального управління громадою. Навчання у форматі тренінгових занять має складну технологічну структуру, в якій тренер забезпечує умови для комунікації між усіма учасниками. Автори характеризують тренінг як процес запланованих змін людини, спрямованих на її особистісний і професійний розвиток шляхом набуття, аналізу й переоцінки власного життєвого досвіду в процесі групової взаємодії. Тренінг є ефективною формою роботи щодо засвоєння знань та формування умінь і навичок, сприяє організації взаємодії, створює можливості спілкування у довірливій атмосфері й неформальній обстановці, впливає на пізнання учасником себе та довкілля. Підкреслено, що соціально-просвітницький тренінг спрямований на надання інформації, оволодіння знаннями, формування вмінь, знань і навичок, що сприятимуть усвідомленому вибору варіантів поведінки, усвідомлення потреб і мотивів, підготовку фахівців, навчання спеціалістів, що працюють із молоддю у сфері освіти та у громаді. У статті підкреслюється, що тренінги здійснюють комплексний вплив на становлення професійно орієнтованих особистісних якостей педагогів у різних закладах освіти та на спільноту у громаді. Актуальною темою тренінгів є відповідальне управління громадою. На основі теоретичного аналізу автори акцентують на тому, що доцільно проводити тренінги і для ефективного навчання молоді, адже їх ресурс є необхідним для подальшого розвитку громади та держави загалом.

Ключові слова: тренінг, тренінгові роботи, заклади освіти, громада.

Постановка проблеми. В Україні триває процес децентралізації як реформа, що дає змогу країні йти шляхом прогресу. Головною подією децентралізації стало ухвалення 5 лютого 2015 р. Закону «Про добровільне об'єднання територіальних громад». Ухвалення Закону дало початок дуже важливому процесу укрупнення базових територіально-адміністративних одиниць в Україні, яких до реформи було надзвичайно багато, але ефективність діяльності органів влади там була низька. Так, наприклад, до реформи в Україні існувало 11 520 територіальних громад: із них 458 міських,

783 селищних і 10 279 сільських. Після завершення об'єднувального процесу заплановано створення понад 1500 потужних дієздатних громад. Об'єднання не робить громади автоматично заможними: з'являється більше повноважень і грошей. Але це ще не означає розвиток. Для успіху потрібні лідери, готові діяти рішуче, професіонали, здатні залучити й ефективно використати кошти, керівники, готові нести відповідальність за свою роботу перед людьми і державою.

Для розбудови потенціалу громади різні міжнародні та громадські організації проводять

тренінги. Щоб провести ефективно будь-який захід, необхідно насамперед оцінити потребу громади та особливості регіону.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проаналізувавши велику кількість наукових та літературних джерел, ми з'ясували, що в працях Ю. Ємельянової, В. Захарової, М. Хрящової, Г. Ковальової, Л. Петровської, М. Рогинського, А. Ситникова, І. Вачкової та інших значна увага приділена розробці та проведенню психологічного та соціально-психологічного тренінгів. Зарубіжні науковці, наприклад, Г. Паркер, Р. Кропп, С. Бішоп, Д. Тейлор, Р. Баклі, Д. Кейлл, Ф. Бурнард, Л. Рай, Е. Крістофер, Л. Сміт розробили спеціальні тренінги, що націлені на конкретні завдання, переважно на досягнення успіху в бізнесі. До того ж такі вчені, як Н. Зимівець, Н. Лещук, Т. Авельцева, Т. Мірошніченко та Г. Ковганич, розглядають соціально-просвітницький тренінг, що спрямований на надання інформації, оволодіння знаннями, формування вмінь, знань і навичок, які сприятимуть усвідомленому вибору варіантів поведінки, усвідомлення потреб і мотивів, підготовку фахівців, навчання спеціалістів, що працюють із молоддю у сфері освіти та у громаді.

Мета статті – проаналізувати науково-педагогічні джерела та надати порівняльну характеристику тренінгової роботи в умовах закладів освіти та у громаді.

Виклад основного матеріалу. Слово «тренінг» походить від англійського «to train», що означає «навчати, тренувати, дресирувати». Тренінг – це одночасно і цікавий процес пізнання себе та інших, і спілкування, і ефективна форма опанування знань, інструмент для формування вмінь і навичок, форма розширення досвіду. Основна мета тренінгових занять – набуття нових навичок, удосконалення наявних, що дасть змогу більш ефективно здійснювати педагогічний процес. Педагогічний тренінг – це засіб впливу на особистість педагога, орієнтований на застосування активних методів групової діяльності з метою розвитку професійної компетентності. Члени тренінгової групи (в контексті нашої теми – викладачі) можуть проявляти і виражати різні емоції, переживати безліч почуттів, брати або не брати участь у розв'язанні власних ситуацій, ставати учасниками ситуацій інших членів групи. У будь-якому разі це можна розглядати як набуття особистого досвіду, розвиток особистості. Незалежно від того, чи був успішний учасник тренінгу, він уже не може жити, як раніше, оскільки в нього з'явився новий досвід. Усвідомлення й розуміння себе або ситуації може з'явитися пізніше – це так званий тренінговий ефект. Він може настати й через досить великий проміжок часу. Прогнозування в цьому разі неможливе. Як тренінговий ефект, можуть з'явитися нові стереотипи поведінки, підвищена

сенсорна чутливість, образливість, залежність від тренінгу тощо. Великий внесок у розвиток тренінгової роботи зробив К. Левін – германо-американський психолог, який запровадив Т-тренінги – перші тренінгові групи, що являють собою навчальні лабораторії. На його думку, звичайно легше змінити людей, зібраних у групу, ніж змінити кожного з них окремо, адже найбільш ефективно особистість може змінювати свої погляди й установки, саме знаходячись у групі. Вченим був розроблений підхід до вивчення діяльності груп – «діюче дослідження». Із цього приводу підкреслимо, що, на думку Ю. Ємельянова, «тренінг – це група методів розвитку здібностей до навчання та оволодіння різними видами діяльності». Пан Л. Шнейдер вважає, що тренінг є засобом впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, вмінь та досвіду у сфері міжособистісного спілкування, засіб розвитку компетентності у спілкуванні. А от А. Петровська дає таке визначення тренінгу – це засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, вмінь і досвіду в галузі міжособистісного спілкування, засіб розвитку компетентності» [15]. Вже у 90-х роках в Україні почала формуватися національна школа тренінгу (за сприяння вчених і практиків Київського національного університету ім. Т. Шевченка, Інституту психології ім. Г. Костюка, Інституту соціальної і політичної психології й інших освітніх і науково-дослідних установ).

Нині тренінгова робота широко застосовується у всіх закладах освіти та територіальних громадах. На думку А. Галімової (Хмельницький інститут соціальних технологій Університету «Україна»), тренінг є технологією активного навчання, особливостями є наявність групового процесу, активність учасників, мета навчання і принцип «тут і зараз».

Відповідно до Закону України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР «Про місцеве самоврядування в Україні», територіальна громада – жителі, об'єднані постійним проживанням у межах села, селища, міста, що є самостійними адміністративно-територіальними одиницями, або добровільне об'єднання жителів кількох сіл, що мають єдиний адміністративний центр [18].

Тренінгова група – це спеціально створена група викладачів, батьків, учнів, студентів. Учасники за допомогою модератор-тренера включаються в інтенсивне спілкування, спрямоване на досягнення визначеної мети та вирішення поставлених завдань. Тренінгова група зазвичай включає 15–20 осіб, саме така кількість людей дає змогу оптимально використати час та ефективно навчати людей. Робочі місця для учасників у приміщенні можуть бути розташовані по-різному, але доцільно уникати «аудиторного» та «шкільного» стилів. Добре, коли стільці для учасників розташовуються колом або півколом, – це сприяє

створенню неформальної атмосфери, забезпечує змогу кожного бачити всіх учасників тренінгу, підкреслює рівнозначність позицій усіх учасників. Головне, що забезпечує сприятливу атмосферу для навчання в тренінговій групі, – це правила, яких має дотримуватися кожен учасник. Основними є такі: цінування часу; ввічливість; позитивність; розмова від свого імені; добровільна активність; конфіденційність; «стоп»; «піднята рука»; зворотний зв'язок.

Необхідно зауважити, що кожне заняття варто ретельно спланувати, заздалегідь запросити учасників, підготувати усе необхідне. Слід звернути увагу на зовнішню організацію тренінгу (підготовку приміщення, обладнання, розміщення меблів), використання та підготовку комплексно-методичного забезпечення (роздаткового матеріалу, музичного та використання відео). Зауважимо, що особливу атмосферу на тренінгах створює використання спеціальної «екіпіровки», тобто предметів, які виконують роль наочності, покращують його естетичне оформлення, сприйняття та усвідомлення змісту. Ними можуть бути кошик, глечик, пісковий годинник, макет дерева, іграшки, повітряні кульки тощо. Ефективні тренінги тривають впродовж двох і більше днів. Під час них учасники та учасниці можуть здійснити самооцінку своїх лідерських якостей та лідерського потенціалу, дізнатись про стилі та інструментарій взаємодії, ведення переговорів та засідань, делегування повноважень, діляться досвідом, як краще запобігати психологічному вигоранню тощо.

Не менш важливою є робота з молоддю, адже їх ресурс є необхідним для подальшого розвитку громади. Для молоді проводяться регіональні тренінги з підвищення компонента участі. Основною метою заходу є підвищення рівня участі дітей та молоді в житті громади. Учасники тренінгу отримують знання, необхідні для проведення навчальних заходів, що, своєю чергою, мають сприяти активному залученню молодих людей до процесів прийняття рішень у муніципалітетах. Зазвичай корисно, якщо в такому тренінгу беруть участь працівники молодіжних центрів, керівництво дитячих та молодіжних рад, випускники програми «Молодіжний працівник» та інші активні учасники реалізації молодіжної політики.

Разом із тим, за умови чіткої організації, дотримання методики проведення, тренінгові заняття сприяють розвитку творчого мислення, формуванню практичних умінь та навичок; вони стимулюють і підвищують інтерес до нових знань, активізують сприйняття матеріалу, спонукають до самоосвіти; створюють позитивний мікроклімат у колективі, творчу, доброзичливу атмосферу, забезпечують створення сприятливих умов для реалізації творчого потенціалу педагогів, підвищують рівень навчально-виробничого процесу

та якість підготовки кваліфікованих робітників. Тому у процесі вирішення багатьох завдань ефективними вважаємо тренінгові технології, що належать до інтерактивних технологій навчання, оскільки робота може здійснюватися у великих і малих групах викладачів, а основними принципами є спілкування, дискусія, порозуміння, спільний пошук.

У сучасних умовах українське освітнє законодавство разом із традиційним терміном «навчальний заклад» дедалі частіше використовує термін «заклад освіти». Відповідно до Закону України «Про освіту», в Україні діють такі типи навчальних закладів: дошкільні, середні (середня загальноосвітня школа, навчально-виховні комплекси), навчальні заклади соціальної допомоги та реабілітації, позашкільні, професійно-технічні, вищі, заклади післядипломної освіти. Тому тренінгову роботу ефективно проводити для педагогів, вихователів закладів дошкільної освіти, шкіл, ліцеїв, коледжів, училищ, в університетах, інститутах та академіях.

Навчання у форматі тренінгових занять має складну технологічну структуру, в якій тренер забезпечує умови для комунікації між усіма учасниками. Умови побудови такого процесу вивчав американський дослідник Д. Колб [16]. Він запропонував процес взаємодії в навчанні як послідовну зміну чотирьох фаз: 1) конкретного досвіду – тренер створює умови, де учасник набуває чи актуалізує конкретний свій досвід на основі вже існуючого; 2) рефлексивного спостереження – створення умов для аналізу набутого досвіду, обговорення спостережень, пов'язаних із його отриманням; 3) абстрактної концептуалізації – вираження власних висновків, зроблених на попередньому етапі, визначення їх відповідно до наукових теорій, які мають відношення до основного змісту навчальної програми; 4) активне експериментування – перевірка на практиці визначених гіпотез, використання отриманої раніше інформації. Особливість тренінгового процесу полягає в тому, що він реалізується в межах шести тісно пов'язаних між собою компонентів, що були запропоновані директором Міждисциплінарного центру дидактики вищої школи Більфельдського університету В.-Д. Вебером: цільова група, мета, зміст, методи, учасники, тренер та рамкові умови [17]. Від цільової групи (учасників) залежить мета, визначається зміст тренінгового процесу, відповідно до якого підбираються методи тренінгу. Реалізація мети здійснюється через взаємодію суб'єктів освітньої діяльності (учасників та тренера), яка обмежена деякими умовами (врахування особливих умов просторової організації навчального процесу: стан приміщення, підбір необхідного роздаткового матеріалу, таймінг тощо). Разом із тим успіх навчального процесу

залежить від кваліфікації та досвіду соціального педагога-тренера.

Під час проходження децентралізації актуальною темою тренінгів є відповідальне управління громадою. Якщо громада вже сформована та діє, але немає бажаних результатів, проводяться тренінги на тему «Як активізувати та згуртувати громаду?». Під час обговорення між усіма учасниками заходу можна знайти відповіді на важливі питання щодо шляхів активізації та гуртування мешканців громади, а саме: створення громадських організацій та ініціативних груп; проведення опитування, вивчення громадської думки, анкетування; проведення конкурсів, акцій; інформаційні кампанії про події в громаді; проведення тренінгів, лекцій щодо згуртування, формування команди, лідерства; навчання депутатів щодо налагодження комунікацій із жителями; створення відділів по зв'язках із громадськістю / введення посади прес-секретарів; створення засобів комунікації (сайт, радіо, газета, соціальні мережі); проведення благодійних акцій; фестиваль традицій регіону; створення молодіжних центрів, центрів дозвілля, клубів за інтересами з вільним доступом до інтернету; створення зони відпочинку та спорту в громаді; заохочення активістів (премії, подарунки); спортивні заходи, пікніки, культурно-масові заходи за участі і за потребою молоді; толоки; залучення молоді до управління громадою; проведення круглих столів відповідної тематики; проведення громадських слухань щодо обговорення проблемних питань; створення кооперативів за галузями; зустрічі з публічними особами; концерти для старшого покоління; показ ретро-фільмів; конкурс аматорського відео, фото про життя громади; майстер-класи з володіння навичками (дизайнер, акторська майстерність, танці, візаж, манікюр); відновлення давніх забутих традицій; поїздки по обміну досвідом з іншими громадами, країнами; облаштування громадських просторів; створення та оприлюднення громадського бюджету (у вигляді буклетів, листівок, газети, на інтернет-сторінці громади); публічний звіт голови об'єднаної територіальної громади та керівників громадських закладів. Грантові організації активно підтримують розвиток спроможних освітніх мереж об'єднаних громад, де на тренінгах навчають представників таких громад приймати обґрунтовані рішення щодо формування і оптимізації освітньої мережі та ефективно втілювати їх у життя. Не залишилися і осторонь реформи в соціальній сфері. Нині активно проводяться тренінги на тематику розвитку соціальних послуг у громадах, тим паче, що активні громади та такі, які прагнуть до розвитку, в соціальних установах проводять роботу з кризовими сім'ями через фахівців із соціальної роботи. Також необхідно

оцінювати можливості надання якісних соціальних послуг громадою, оскільки не у всіх громадах є центри надання соціальних послуг для вразливих чи потребуємих осіб. Під час відповідних тренінгів представники громад навчаються, яким чином можна забезпечити належний рівень послуг, вдосконалити свої установи чи створити нову, навіть працювати на партнерських засадах із громадами, де такі установи вже успішно функціонують. Усі переваги та недоліки створення нових послуг чи вдосконалення наявних для мешканців громади можна опрацювати на спеціалізованих тренінгах.

Є один цікавий інструмент для розвитку спільнот – гра «Світ громад». Для прикладу, Український фонд соціальних інвестицій поширює в громадах, де провадиться його діяльність, брендвану фондом настільну гру «Світ громад» як інструмент навчання, активізації та розвитку громад. Настільна гра орієнтована на керівників та менеджерів змін у жанрі соціального симулятора. Ігрова механіка максимально наближена до реального життя і перемогти в грі можна, лише кооперуючись та взаємодіючи. Гра задумувалась і розроблялась як інструмент автоматизації навчання (в тому числі і самонавчання) для людей, яким не байдужі громади, в яких вони проживають. Це відповідь на стандартні та нецікаві підходи до розвитку громад і впровадження реформ.

Висновки та пропозиції. Отже, громада – це середовище безмежного вдосконалення та розвитку кожної людини, де завдяки правильно оціненим потребам можливі успішне та якісне навчання та побудова процвітаючої громади. Здійснений аналіз дає змогу дійти висновків, що різноманіття тренінгових підходів, що базуються на концептуальних положеннях різних шкіл і напрямів психолого-педагогічних наук, серед яких психоаналіз, гуманістична психологія тощо, свідчить про поширеність і розгалуженість тренінгу, його універсальність і, головне, перспективність. Хочемо зауважити, що тренінгові технології – це найсучасніша методика навчального процесу, що дає змогу залучати педагогів та соціальних працівників до творчої співпраці, активізувати їхнє ставлення до набуття знань, умінь і навичок за короткий час. Безумовно, роботу за тренінговою технологією необхідно вдосконалювати та розвивати. Завдяки ефективно проведеним тренінгам збагачується та розвивається потенціал громад. Найбільш поширені такі заходи для молоді і проводяться з метою підвищення компонента їх участі у житті громади. Але чим ефективніше ми будемо запроваджувати цю форму навчання, тим якісніше сформується в соціальних педагогів уявлення не лише про педагогічну майстерність, а й переконання в необхідності її розвитку.

Список використаної літератури:

1. Бочаріна Н.О. Арт-терапія як засіб корекції адиктивної поведінки. *Інноваційні арт-терапевтичні технології*. 2019. С. 118.
2. Злочевська Л.С. Арт-терапія у професійному самовизначенні учнівської молоді. *Професійно-технічна освіта*. 2013. № 1. С. 46–49.
3. Копитин А.И. Руководство по групповой арт-терапии Санкт-Петербург : Речь, 2003. 256 с.
4. Куб'як Н. Арт-терапія як засіб реабілітації дітей та підлітків, які постраждали від насильства. *Дитинство без насилля: суспільство, школа і сім'я на захисті прав дітей* : збірник матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., 29–30 квіт. 2014 р. / ТНПУ ; [за заг. ред. О. Кікінежді]. Тернопіль. 2014. С. 556–558.
5. Лебедева Л.Д. Практика арт-терапии: подходы, диагностика, система занятий. Санкт-Петербург : Речь. 2003. 256 с.
6. Полозюк Ю. Застосування технік фототерапії в діяльності психолога. *Психолог*. 2014. № 23. С. 21–23.
7. Титаренко О., Каткова Т. Арт-терапія як засіб розвитку творчого потенціалу підлітків. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 2, т. 2. С. 19–23.
8. Соціальна педагогіка: мала енциклопедія / За заг. ред. проф. І.Д. Звереві. Київ : Центр учбової літератури, 2018. 336 с.
9. Штепа О.С. Тренінг «Актуалізація особистісної зрілості». *Практична психологія та соціальна робота*. 2015. № 2. С. 42–46.
10. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання: навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 250 с.
11. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII.
12. Алексєєва С.В., Гриценко І.А., Закатнов Д.О., Кузьмінська Л.Д., Орлов В.Ф. Психолого-педагогічні тренінги у системі консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів : навчальний посібник / за ред. Д.О. Закатнова. Житомир : «Полісся», 2019. 200 с.
13. Баранова В.П. Тренінг як інтерактивний метод формування компетенції професійного саморозвитку у майбутніх фахівців соціальної сфери. *Вісник Казанського технологічного університету*. 2014. С. 313–316.
14. Галімов А.В. Дослідження можливостей соціально-психологічного тренінгу щодо формування комунікативних та емпатійних якостей майбутніх фахівців соціальної сфери. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2009. 1. С. 42–47.
15. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / Пер. с англ. Санкт-Петербург : Изд-во «Речь», 2000.
16. Кларин М.В. Инновации в мировой педагогике : обучение на основе исследования, игры, дискуссии (анализ зарубежного опыта). Рига, 1995. 176 с.
17. Профессиональная кухня тренера: из опыта работы неформального образования в третьем секторе / В. Величко, Д. Карпиевич, Е. Карпиевич и др. ; ред. Е. Карпиевич, В. Величко. Санкт-Петербург : Невский проспект, 2003. 256 с.
18. Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР «Про місцеве самоврядування в Україні».

Milchevska H., El Khatri H., Maliutina N. Training work in the conditions of education institutions and in the community

The article analyzes the training work in the context of educational institutions and in the community, outlines the views of modern scholars on the effectiveness of training for teachers and their pedagogical activities and for territorial communities. The authors point out that the process of decentralization in Ukraine is continuing as a reform, allowing the country to go the way of progress. The main event of decentralization was the adoption, on February 5, 2015, of the Law on Voluntary Association of Territorial Communities. To build community capacity, various international and non-governmental organizations provide training. In order to effectively carry out any event, it is necessary, first of all, to assess the community's needs and the specificities of the region. The publication emphasizes the significant role of training as one of the active methods of group work with young people and responsible community management. Training in the format of training sessions has a complex technological structure in which the trainer provides the conditions for communication between all participants. The authors characterize training as a process of planned change of a person aimed at his personal and professional development by acquiring, analyzing and re-evaluating his own life experience in the process of group interaction. Training is an effective form of work on the acquisition of knowledge and skills, promotes the organization of interaction, creates opportunities for communication in a trusting atmosphere and informal environment, affects the knowledge of the participant and the environment. It is emphasized that social and educational training is aimed at providing information, knowledge acquisition, formation of skills, knowledge and skills that will contribute to the conscious choice of behaviors, awareness of needs and motivations, training of specialists, training of specialists in youth and education. The article emphasizes that trainings exert a complex influence on the development of professionally oriented personal qualities of teachers in different educational institutions and on the community in the community. A relevant topic of the training is responsible community management. Based on the theoretical analysis, the authors emphasize that it is advisable to conduct trainings for the effective education of young people, since their resources are necessary for the further development of the community and the state as a whole.

Key words: training, training works, educational institutions, community.