

ТРЕНІНГ: НОВІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ

О.В. ПУЧИНА

Україна, м. Запоріжжя, Запорізький національний технічний університет

Як свідчить практика, сучасна тенденція навчання персоналу на підприємствах, вміщує окрім навчання професійним знанням, вмінням і навичкам, й розвиток компетенцій. Компетенції – це типові моделі поведінки людини в окремих ситуаціях, що являють собою результат досвіду особистості, знання та внутрішні установки, які сприяють успішній реалізації стратегічних та бізнес-цілей та відповідають цінностям підприємства в цілому. Доцільно розвести поняття професійних компетенцій та корпоративних компетенцій. Професійні компетенції – поведінкові моделі, що забезпечують максимальну успішність співробітника у певній функції (посаді). Корпоративні компетенції – поведінкові моделі, що пропагандуються підприємством як еталонні норми поведінки співробітників.

У своїй роботі педагоги, психологи та соціальні працівники стикаються з необхідністю працювати не тільки індивідуально з кожною людиною, а й з необхідністю одночасно працювати з невеликою групою людей (сім'я, навчальна група, спортивна команда, виробничий підрозділ). У міру розвитку психологічної практики сформувався груповий підхід у психологічній роботі з людьми, який виділився в окремий напрям практичної психології.

Сьогодення надає можливості використовувати групову форму роботи не тільки в цілях терапії, але й насамперед для навчання. Вважаємо, що для вдосконалення професійного розвитку дорослих необхідно використовувати психологічні методи навчання, які забезпечують суб'єкт-суб'єктні відносини та активну взаємодію учасників. До таких методів навчання відноситься тренінг. Термін «тренінг» від англ. «training» має низку значень – виховання, навчання, підготовка, тренування. Тренінг – систематичне тренування або вдосконалення певних навичок і поведінки учасників тренінгу. Тренінг – це сукупність психотерапевтичних, психокорекційних та навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і 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. Тренінг – це форма соціально організованого спілкування людей, в якому здійснюється психологічний вплив на особистість, заснований на активних методах групової роботи. С. І. Макшанов визначає тренінг як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини та групи з метою гармонізації професійного та особистісного буття особистості. Зараз 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.

Будь-який тренінг – це, з одного боку процедура. А з іншого – це якісні зміни в уміннях, навичках, в особистісній та професійній сфері тощо. Іноді тренінг розуміють як засіб перепрограмування наявної у людини моделі управління власною поведінкою та діяльністю (Сенін. 1990). В ході тренінгу значно ефективніше вирішуються питання розвитку особистості, успішніше формуються комунікативні навички. Тренінг дозволяє учасникам свідомо переглянути сформовані раніше стереотипи і вирішувати свої особистісні проблеми. Учасники поповнюють свої психологічні знання, у них з'являється певний досвід позитивного ставлення до себе, до оточуючих людей, до світу в цілому.

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 і 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 й глядачем.

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

5. Групова форма роботи має економічні та часові переваги для учасників.

Тренінгова група – це спеціально створена група людей, учасники якої за сприяння ведучого (тренера) включаються в інтенсивне спілкування, спрямоване на досягнення визначеної мети та розв'язання поставлених завдань. У тренінговій групі людина відчуває себе прийнятим і активно приймає інших. Вона відчуває повну довіру групи, а головне – не боїться довіряти свої думки і почуття, переживання і сумніви іншим. У правильно організованій групі створюються такі умови, коли кожен член групи оточений турботою, людською увагою і душевним теплом, вона має можливість щиро дбати про інших учасників тренінгової групи, допомагати в разі потреби і має право розраховувати на їх підтримку.

Для кожної людини ситуація потрапляння в будь-яку групу є певною мірою хвилюючою, тому що людина в групі прагне одночасно реалізувати два взаємно протилежні комплекси міркувань, психологічних установок: з одного боку, вона природно прагне до об'єднання із собі подібними, а з іншого - так само природно, до виокремлення себе серед інших.

Людина схильна до об'єднання та взаємодії з іншими для того, щоб досягти власних цілей: конкретних, які дають відчутні результати стосовно питань, котрі поєднали групу, і загальних – безпеки, захисту, поваги та любові з боку оточення. Людина схильна до відсторонення від інших для того, щоб не ототожнюватися з ними, не відчувати тиску, зберегти власну індивідуальність, неповторність, свободу та незалежність.

У зв'язку з такою єдністю та боротьбою протилежностей кожний учасник групи схвилюваний (як правило - підсвідомо) тим, як об'єднати різні прагнення: бути разом, але уникнути небезпеки поглинення іншими; зберегти власний внутрішній комфорт, але у стані об'єднання з іншими, до того ж реалізувати це без шкоди для себе. Необхідність вирішувати подібні питання створює в учасників групи певну психічну напругу (усвідомлювану чи неусвідомлювану), і її наслідки можуть бути як негативними, так і позитивними.

Історія тренінгових груп бере початок з давніх часів, коли на самих ранніх етапах розвитку людського суспільства люди збиралися в групи, щоб забезпечувати своє виживання і розвиток. У первісних племенах спільними ритуальними діями і танцями, давньогрецькі мислителі, у тому числі великий Сократ, прибігали до групової форми філософствування, щоб перевірити свої ідеї про природу Всесвіту і людського роду; середньовічні ченці поєднувалися в релігійні ордени, щоб очищати душу й осягати Божественну сутність. Ці ранні форми об'єднання вже містили в собі зачатки того, що спостерігається в сучасній психології – тенденції до роботи з групами. Однак попри те, що тяжіння до різного роду груп було властиве людям протягом усієї історії людства, зв'язок древніх підходів із сучасними методами свідомого використання груп, що мають задачею цілеспрямований вплив на особистість, лише недавно стала предметом наукового психолого-педагогічного дослідження.

Специфічними рисами тренінгів, сукупність яких дозволяє виділяти їх серед інших методів практичної психології, є: дотримання ряду принципів групової роботи; націленість на психологічну допомогу учасникам групи в саморозвитку, при цьому така допомога виходить не тільки (а часом і не стільки) від ведучого, скільки від самих учасників; наявність більш-менш постійної групи (зазвичай від 7 до 15 осіб), періодично збирається на зустрічі або працює безперервно протягом двох-п'яти днів (так звані групи-марафони); певна просторова організація (найчастіше - робота в зручному ізольованому приміщенні, учасники велику частину часу сидять в колі); акцент на взаєминах між учасниками групи, які розвиваються і аналізуються в ситуації «тут і тепер»; застосування активних методів

групової роботи; об'єктивація суб'єктивних почуттів та емоцій учасників групи щодо один одного і того, що відбувається в групі, невербалізованої рефлексія; атмосфера розкнутості і свободи спілкування між учасниками, клімат психологічної безпеки.

В рамках цих рис існує величезна кількість модифікацій конкретних форм тренінгів, сильно різняться між собою за цілою низкою ознак. Особливо великий розбіг є в часі роботи груп: від двох днів до п'яти і більше років з щотижневими зустрічами (наприклад, в груп-аналізі). Важливою спільною рисою тренінгів є їх стадійність, обумовлена соціально-психологічними закономірностями розвитку малої групи.

Висока ефективність навчання із використанням такого підходу за спеціально розробленими тренінговими програмами вже була доведена як зарубіжними, так і вітчизняними фахівцями.

Підсумовуючи вищесказане, зазначимо, що тренінг є активною та прогресивною формою навчання, яка містить у собі соціальний, психологічний та інформаційний компоненти і спрямована на оптимізацію особистісних та професійно важливих якостей особистості.

Література:

1. Бакирова Г. Х. Управление человеческими ресурсами / Г. Х. Бакирова. – СПб. : Речь, 2003. – 152 с.
2. Воротынцева Т. Строим систему обучения персонала. Практическое руководство для специалистов по обучению / Т. Воротынцева, Е. Неделин. – СПб. : Речь, 2008. – 128 с.
3. Иванова Е. В. Тренинг управления изменениями в организации / Е. В. Иванова. – СПб. : Речь, 2007. – 297 с.
4. Шепелева Л. Н. Программы социально-психологических тренингов / Л. Н. Шепелева. – СПб. : Питер, 2006. – 160 с.