

структурі загальної кваліфікації фахівця, що мають широку дію, забезпечуючи доступ до ефективного виконання загальнопрофесійних функцій.

Формування професійних якостей можливо на основі впровадження нових стратегій організації навчання, орієнтованих на підготовку людини майбутнього. Одна з вимог часу до системи професійного навчання – це забезпечення інноваційного змісту професійної діяльності фахівців протягом усього життя, розвиток нестандартного мислення в поєднанні з морально-етичними критеріями при виборі професійних рішень.

Таким чином, необхідно підкреслити, що базові компетентності виступають, як основа форм навчання. Вони формулюються в об'єктивно-знаннєвій формі. Формування соціально-професійних компетенцій має діяльнісний характер і, можливо, з опорою на визначений рівень функціональної грамотності (базової компетентності) учнів. Ключові кваліфікації мають метапрофесійний характер і виступають результатом особистісного розвитку суб'єкта діяльності.

Використані ітературні джерела

1. Вінник Н. Д. Проблематика концепцій ключових кваліфікацій і компетенцій у професійній освіті / Н. Д. Вінник. – К: Український центр політичного менеджменту, 2008. (Соціальна психологія, № 1). – С. 13–17.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: учеб. пособие – 2-е изд., перер. / Э. Зеер. – М.: Изд. Московского психолого-социального института; – Воронеж: Изд. НПО «МОДЭК», 2003. – 480 с.
3. Платонов К. К. О системе психологии / К. Платонов. – М.: Мысль, 1972. – 216 с.
4. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К. Платонов. – М.: Наука, 1986. – 256 с.
5. Рибалка В. В. Теорії особистості у вітчизняній психології: навчальний посібник / В. Рибалка. – К.: ІПППО АПН України, 2006. – 441 с.

УДК 159.99:374.1

*Наталія Лук'ячук,
м. Київ*

КЛАСИФІКАЦІЯ ВИДІВ ТРЕНІНГІВ

В статъе описана история создания тренинговых групп, обобщен вариант классификации по различным критериям. Автором предложено определение понятия «тренинг» и классификация тренингов по конечному влиянию на личность.

Ключевые слова: Т-группы, тренинг, классификация тренингов.

The article show history of the training groups, variant classification by different criteria. The author gives a definition of «training» and the final classification of the training effect on the personality.

Key words: *T-group the training, classification training.*

Сучасні інноваційні методи активно впроваджуються у різні сфери життя. У педагогіці популярним методом стала така активна форма навчання, як тренінг. Первинно він використовувався у психології та психотерапії.

Відомий соціальний психолог К. Левін з колегами ще у сорокові роки ХХ ст. розпочав створювати перші тренінгові групи (Т-групи) для підвищення компетентності у спілкуванні управлінського персоналу. Психологи помітили, що учасники невеличких груп, аналізуючи особистісні переживання, отримують користь і позитивні зрушення, у зв'язку з тим, що більшість людей живе та спілкується у соціумі, групі. Основною ідеєю К. Левіна було створення ситуацій, в яких учасники Т-групи могли виявити і змінити свої установки, виробити нові форми поведінки, а для цього людина повинна перебороти автентичність і навчитися бачити себе як бачать інші. Т-група визначалася як збори гетерогенних індивідів, які зустрілися з метою досліджувати міжособистісні відносини й групову динаміку, яку породжують взаємодією [10].

У таких групах активно навчали управлінців – менеджерів, політичних лідерів, які бажали ефективно взаємодіяти, керувати, розв'язувати конфліктні ситуації в організаціях, укріплювати згуртованість у групах. Групи сенситивності, що виникли у 1954 році були орієнтовані на з'ясування життєвих цінностей людини, підсиленню відчуття її само ідентичності.

З метою психологічної підтримки й розвитку професійної підготовки вчителів, консультантів, менеджерів у 60-ті роки ХХ ст. К. Роджерс запроваджує рух тренінгу соціальних і життєвих умінь (*social / life skills training*), що спирається на традиції гуманістичної психології.

У тренінгу життєвих умінь використовувалися три основні моделі, що визначали своєрідність підходу до учасників тренінгу. *Перша* модель спиралася на сім категорій життєвих умінь: 1) рішення проблем, 2) спілкування, 3) наполегливість, 4) впевненість у собі, 5) критичність мислення, 6) вміння самоврядування, 7) розвитку Я-концепції. *Друга* модель класифікувала життєві вміння, що складали мету тренінгу з чотирьох категорій: 1) міжособистісне спілкування, 2) підтримка здоров'я, 3) розвиток ідентичності, 4) вирішення проблем і прийняття рішень. *Третя* модель включала тренінг емоційного самоконтролю, міжособистісних відносин, саморозуміння, фінансового самозахисту, самопідтримки й концептуалізації досвіду.

Пізніше у 70-ті роки ХХ ст. німецький дослідник М. Форверг при підготовці керівників промислового виробництва ввів поняття «соціально-психологічний тренінг» (СПТ). Він помітив, що під час соціально-психологічного тренінгу яскраво відбувається формування ефективних комунікативних навичок, завдяки проведенню рольових ігор з елементами драматизації [9].

Радянський психолог Л. Петровська, першою у 80-ті роки ХХ ст. у Союзі обґрунтувала теоретичні і методологічні аспекти соціально-психологічного тренінгу. Вона інтерпретувала його, як засіб розвитку компетентності у спілкуванні, та розглядала, як засіб впливу, спрямованого на розвиток знань, соціальних установок, умінь і досвіду в області між особистого спілкування [4].

Отже, тренінг (англ. *training* від *train* – навчати, виховувати, готувати, тренувати) – метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь та навичок і соціальних установок [2]. За словами практичного психолога О. Євтихова, «груповий психологічний тренінг є методом навмисних змін людини, спрямованих на особистісний та професійний розвиток через набуття, аналіз і переоцінку особистісного життєвого досвіду в процесі групової взаємодії» [2]. На думку автора тренінгу партнерського спілкування І. Слободянюка, соціально-психологічний тренінг партнерського спілкування – це метод активного соціально-психологічного навчання і впливу, спрямованого на підвищення компетентності в спілкуванні [7]. В. Пузіков дотримується думки, що проведення соціально-психологічного тренінгу визначеного як «область практичної психології, орієнтованої на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності в спілкуванні» не повинно зводитися лише до тренінгу спілкування, тому тренінг – ефективна технологія з навчання конкретних навичок та вмінь. Більш важливим процесом є тренування та оволодіння новими навичками, навчання новими вміннями, що базуються на груповій динаміці [5].

Зрозуміло, що тренінг необхідно використовувати, якщо бажаний результат, адже це не тільки отримання нової інформації, а й застосування отриманих знань на практиці. Тому тренінг може розглядатися з точки зору різних парадигм, як [8]:

- як своєрідна форма дресирування, за якого за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні патерни поведінки, а за допомогою негативного – «стираються» небажані;
- тренування, у результаті якого відбувається формування та відпрацювання вмінь та навичок;
- форма активного навчання, метою якого є передача знань, розвиток деяких умінь та навичок;
- метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку способів вирішення власних психологічних проблем [8].

Під час проведення тренінгів більшість ведучих дотримується головного принципу ведення сесій – «Циклу Колба». Розроблений Д. Колбом, спільно з Р. Фраєм, хід будь-якого навчання дорослої людини, включає чотири етапи:

I-й – це конкретний особистий досвід;

II-й – рефлексивне спостереження, у ході якого особа обмірковує, про що тільки що дізналася;

III-й – теоретичне узагальнення, коли людина вводить нові відомості у систему наявних знань та встановлює між зв'язки ними;

IV-й – експеримент і самостійне застосування нових знань на практиці [11].

Отже, на нашу думку, *тренінг – це активний метод отримання нової інформації, теоретичних знань людиною з практичною перевіркою запропонованих умінь та навичок у безпечному середовищі.*

Психологічний вплив, заснований на активних методах групової роботи, дає змогу особистості свідомо переглянути власні сформовані погляди і вміння у сфері спілкування, відпрацювати форми взаємодії з іншими людьми, спробувати «безболісно» вирішити складні ситуації, виходити з конфліктів тощо. Спільне дослідження драм людської взаємодії з метою створення ефективних способів їхнього розв'язання, на думку О. Сидоренко, є тренінгом комунікативної компетентності [6].

Однією з головних переваг тренінгу спілкування в тому, що під час серії занять триває активна взаємодія осіб і вони вчаться знаходити потрібні слова, інтонації у непередбачених ситуаціях комунікації. За визначенням В. Захарова і М. Хрящової для розвитку компетентності у спілкуванні необхідно вирішувати наступні завдання:

1. Набуття знань в області психології особистості, групи, спілкування.
2. Набуття умінь та навичок спілкування.
3. Корекція, формування та розвиток установок, що забезпечують успішність спілкування.
4. Розвиток здібностей до адекватної оцінки себе та інших людей.
5. Розвиток системи відносин особистості [2].

За словами В. Нікандрова, зародження сучасного психологічного тренінгу, відбулося завдяки педагогіці, як джерела традицій групової соціально-психологічної роботи з людьми, психоаналізу, як вихідній базі психотерапевтичних впливів, Дж. Морено як першовідкривачу групової психотерапії й автору методів психодрами і соціограми, К. Левіну – засновнику руху тренінгових груп, К. Роджерсу – основоположнику клієнт-центрованої психотерапії та засновнику руху «груп зустрічей», Ф. Перлзу як апологета практичної психології та розробнику оригінальної методики – гештальт-терапії. особистості [3].

Сьогодні існує безліч варіантів класифікацій тренінгів на види. Джерелом систематизації є класифікація роботи фахівців з психологічними групами. Вважають, що основними цілями роботи з групами є психотерапія, навчання та збагачення особистості новим досвідом. За словами В. Большакова техніки, що вибирає ведучий будуть орієнтовані на поставлені цілі, вибрану єдину психологічну концепцію. [1]

Російський психолог, В. Нікандров, проаналізувавши систематизацію активних методів психології з групової психологічної роботи [3], запропонував згрупувати тренінги за такими критеріями: провідною метою (кінцевому ефекту); конкретними задачами; типом об'єкту психологічного впливу; числом учасників-об'єктів впливу; числом ведучих (тренерів); тривалістю; типом керівництва; технічним забезпеченням; складом (контингентом) об'єкту впливу. Наведемо короткі характеристики основних визначень видів психологічного тренінгу за перерахованими критеріями [3].

За першим критерієм визначено дві групи тренінгів: 1) психокорекційний, 2) методичний. У свою чергу, до психокорекційного включено чотири різновиди тренінгів: а) психотерапевтичний, б) особистісного розвитку, в) навчаючий, г) організаційний.

Психокорекційний тренінг – спрямований на зміни психічної сфери людини з кінцевою метою вдосконалення самосвідомості, поведінки або професійної діяльності людей або груп.

Методичний тренінг – спосіб навчання фахівців виконання тренінгової роботи. Призначений для більш глибокого знайомства з психотренінгом в ілюстративному вигляді для тих, хто навчається.

Психотерапевтичний тренінг – різновид психокорекційного тренінгу, що має на меті отримання психотерапевтичного ефекту (широке коло психічних змін людини, які сприятимуть розв'язанню внутрішніх конфліктів та кризисних станів).

Тренінг особистісного розвитку – вид психокорекційного тренінгу, спрямованого на вдосконалення особистісних якостей і самосвідомості людини, що призведе до оптимізації поведінки та самореалізації.

Навигаючий тренінг – вид психокорекційного тренінгу, націленого на набуття особистістю нових знань, розвиток умінь і/або вироблення навичок у певних галузях соціальної активності людини.

Організаційний тренінг – вид психокорекційного тренінгу, націленого на вдосконалення спільної діяльності колективу та отримання організаційного ефекту.

Диференціювати тренінги за конкретними задачами неможливо бо наукові задачі дослідження розглядаються як конкретизація цілей, що вказують етапність та можливі способи їх досягнення.

За критерієм – тип об'єкту психологічного впливу включає діяльність з: особистістю, штучною експериментальною групою, природною (реальною) групою, організацією та роботою з навчально-тренувальною групою.

За числом учасників – об'єктів впливу існує три види тренінгів.

Аутотренінг – в якому ролі ведучого (тренера) і введеного (тренеруємого) поєднані в одну особу.

Індивідуальний тренінг – психологічне тренування однієї людини, форма роботи з особистістю.

Груповий тренінг – тренування кількох людей одночасно.

Від кількості ведучих тренінгу визначено п'ятий критерій.

Тренінг без ведучого – форма психокорекційної роботи, що здійснюється самостійно людьми, які прагнуть до певних психологічних власних змін та поведінки.

Тренінг з одним ведучим – звичайний варіант психологічного тренінгу, коли один спеціаліст проводить повний тренінговий цикл. незалежно від тривалості та складності.

Тренінг з кількома ведучими – варіант групового тренінгу, коли кілька (частіше двоє) спеціалістів ведуть групу спільно.

Тренінг із «штучним ведучим» – робота з психологічного самовдосконалення, що здійснюється особистістю або групою самостійно за інструкцією. Інструкція і є «штучним ведучим».

Одним із відомих критеріїв визначення виду тренінгу є залежність від часу (тривалості) його проведення.

Короткотерміновий (разовий) тренінг – тренінг невеликої тривалості, що проводиться одноразово від початку до кінця.

Циклічний (багаторазовий) тренінг – тренінг, що здійснюється за кілька сеансів з певними перервами.

Довготривалий тренінг (марафон) – це цілодобове психокорекційне заняття упродовж кількох днів. Загальна тривалість цього заняття може сягати від двох діб до тижня.

Тривалий тренінг – тренінг, що проводиться упродовж місяця чи, навіть, років. Є певна схожість із циклічним, але головна різниця такого тренінгу у не регламентуванні періодичності сеансів, тривалості їх і перерв, навіть, не конкретизацією змісту окремих зустрічей.

Тип керівництва у тренінгу розглядається на: загальностратегічний підхід (директивний/недирективний) та стиль керівництва (авторитарний/ демократичний). Тому і визначено п'ять основних видів тренінгів:

Директивний тренінг – тренінг, реалізує директивний підхід до психологічної роботи з людьми. У концептуальній основі підходу лежить погляд на клієнта (пацієнта), як недосконалий об'єкт маніпуляцій досвідченого фахівця. У процесі роботи учасники тренінгу зобов'язані дотримуватися вказівок ведучого (тренера, фасилітатора). Позиції та статуси ведучого і ведених несиметричні. Ініціатива учасників допускається тільки в межах, що визначив ведучий.

Недирективний тренінг – тренінг, що реалізує недирективний підхід до психологічної роботи з людьми. Такий підхід спирається на уявлення про людину як самостійний суб'єкт взаємодії з людьми, суспільством, особистості, яка здібна до саморозвитку та самовдосконалення. Тому у процесі тренінгу керівник більшу частину повноважень з управління групою передає її членам.

Тренінг з авторитарним стилем керівництва – тренінг, що спрямовується та керується авторитарними методами. Авторитарність – соціально-психологічна характеристика особистості, яка тяжіє домінувати, максимально підкорювати (підпорядковувати) партнерів по спілкуванню.

Тренінг з демократичним стилем керівництва – тренінг, що керується демократичними методами. Можна вважати, що це колегіальний, колективний стиль керівництва, за якого краще проявляються принципи групової роботи – активність, творчість, партнерство, відвертість тощо.

Тренінг з ліберальним стилем керівництва – тренінг, керування яким не регламентується і здійснюється в залежності від створених обставин та взаємин у групі.

Технічне забезпечення тренінгу буває безапаратурне та апаратурне.

Безапаратурний тренінг – заняття без спеціального інвентарю і технічних пристроїв. *Апаратурний тренінг* – заняття з використанням спеціальних засобів, обладнання і технічних пристроїв.

Останній, виведений В. Нікандровим, критерій – за складом (контингентом) об'єкту впливу поділяється на сім підвидів: 1) однорідність складу (тренінг з гомогенною групою та з гетерогенною групою), 2) вік (дитячі і дорослі), 3) стать (жіночі, чоловічі), 4) ступінь знайомства учасників один (незнайомі, малознайомі, добре знайомі), 5) стан психічного здоров'я (здорові клієнти, клієнти, які мають психічні розлади у межах медичної норми, робота з пацієнтами хворими), 6) специфіка структури групи, 7) рід ведучої соціальної діяльності учасників.

Автор пропонує два підходи для групування тренінгів за специфікою структури груп. Під структурою розуміє сукупність зв'язків між елементами системи та ділить їх на внутрішні (у системі) та зовнішні (система – інші системи, тобто система – середовище). Тому за характером внутрішніх зв'язків він виділяє п'ять тренінгів (сімейних відносин, міжособових відношень, професійні, з лікувальними групами і неспеціфічними групами) та зовнішніх зв'язків два класи (відкриті та закриті). За родом ведучої соціальної діяльності учасників виділено роботу з: підприємцями; керівниками та управляючими (менеджерами); державними службовцями; політиками та громадськими діячами; учнями; педагогами; лікарями; торговими робітниками; тренінги зі зв'язкам з громадськістю; робота з населенням (без професійної специфіки) тощо [9].

Під час навчання людини впродовж життя психологічні та психокорекційні тренінги, на нашу думку, трансформувалися за критерієм кінцевого впливу на особистість у такі види: психологічні та психотерапевтичні, педагогічні, соціально-психологічні, бізнес-тренінги та методичні тренінги.

Види тренінгів за кінцевим впливом на особистість узагальнено у таблиці 1.

Таким чином, тренінги, як інтерактивна форма роботи з особистістю, стає актуальною та необхідною. Можна по-різному класифікувати тренінги, але важливим є професійна підготовка тренера, правильно складана програма занять та успішність кінцевого результату для його учасників.

Використані літературні джерела

1. Большаков В. Ю. Психотренинг. Социодинамика. Игры. Упражнения. / Виктор Юрьевич Большаков. – СПб.: Социально-психологический центр, 1996. – 384 с.
2. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга. / Олег Владимирович Евтихов. – СПб. : Издательство «Речь», 2005. – 256 с.
3. Никандров В. В. Антитренинга, или Контуры нравственных и теоретических основ психотренинга: Учеб. пособие. / Виктор Викторович Никандров. – СПб. : Издательство «Речь», 2003. – 176 с.
4. Петровская Л. А. Общение компетентность – тренинг: Избранные труды. – М. : Смысл, 2007. – 687 с.

Види тренінгів

Вид тренінгу	Вплив	Можливі назви тренінгових занять
<i>Психологічний та психотерапевтичний</i>	Розвиток особистості, систематизація знань про себе, психологічний стан, поведінку тощо	«Тренінг особистісного зростання», «Покращуємо увагу», «Мої емоції», «Особливі діти»
<i>Педагогічний</i>	Застосування інтерактивних методів навчання в початковому процесі для надбання нових знань	«Розв'язуємо логічні задачі», «Як довести теорему», «Вивчаємо англійську мову»
<i>Соціально-психологічний</i>	Покращення міжособистісного спілкування, прояв творчих здібностей під час взаємодії, підвищення мотивації тощо	«Ефективна комунікація», «Партнерське спілкування», «Я – креативна особистість»
<i>Бізнес-тренінги</i>	Відпрацювання певних умінь та навичок, необхідних у професійній діяльності	«Як правильно продавати», «5 кроків у підборі персоналу та мінімум витрат»
<i>Методичний</i>	Підготовка та підвищення кваліфікації тренера	Програма підготовки тренера соціально-психологічного тренінгу

5. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга. / Василий Григорьевич Пузиков. – СПб.: Издательство «Речь», 2005. – 224 с.

6. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. / Елена Васильевна Сидоренко. – СПб.: Речь, 2004. – 208 с., илл.

7. Слободянюк І. А. Тренінг партнерського спілкування. / Ігор Антонович Слободянюк. – К.: Навчально-метод. центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2010. – 48 с.

8. Тренінг. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D2%F0%E5%ED%E8%ED%E3>.

9. Форверг М., Альберг Т. Характеристика социально-психологического тренинга поведения. / Психологический журнал. – Том 5. – № 4. – 1984. – с. 57–64.

10. Хрящева Н. Ю. Психогимнастика в тренинге. Издательство: Речь, Институт Тренинга, 2006. – 256 с.

11. Smith, M. K. (2001). 'David A. Kolb on experiential learning', the encyclopedia of informal education. Retrieved [2013] – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.infed.org/b-explrn.htm>.