

УДК 159.923(075.8)

Аніщенко Олена Валеріївна – доктор педагогічних наук, професор, завідувач відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України

E-mail: anishchenko_olena@ukr.net

МЕТОДИКА ОРГАНІЗАЦІЇ І ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ З РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНИХ І ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ ДОРΟΣЛИХ

Анотація. У статті викладено теоретико-прикладні аспекти проблеми організації і проведення тренінгів з розвитку особистісних і професійних якостей дорослих. Охарактеризовано основні етапи розроблення й проведення тренінгів (дотренінговий етап, власне тренінг, посттренінговий етап). Наведено окремі приклади типології тренінгів. Акцентовано увагу на позитивному впливі тренінгів різних типів на особистісний і професійний розвиток дорослих. Обґрунтовано доцільність використання тренінгів як методу гармонізації професійного та особистісного зростання, розкриття внутрішнього потенціалу особистості.

Ключові слова: тренінг, тренінгове навчання, особистісний розвиток, професійний розвиток.

Anishchenko Olena – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Chief Researcher of the Andragogy Department, Institute of Pedagogical and Adult Education of NAPS of Ukraine

E-mail: anishchenko_olena@ukr.net

METHODS OF ORGANIZING AND REALIZATION OF TRAINING ON THE DEVELOPMENT OF PERSONAL AND PROFESSIONAL QUALITIES OF ADULTS

Summary. In the article the theoretical and practical aspects of organizing and realization of training on the development of personal and professional qualities of adults is outlined. The main stages of development and realization of trainings (pre-training, training post-training stages) are characterized. Specific examples of the training typology are presented. The attention is drawn to the positive impact of various types of training on personal and professional development of adults. The appropriateness of using training as a method of harmonization of professional and personal growth of the individual abilities is substantiated.

Key words: training, training process, organizing and conducting of training methods and technology of education, personal development, professional development.

Вступ. В умовах швидкоплинних змін все більшої актуальності набувають групові форми і методи роботи. Гнучкість групових форм роботи дозволяє моделювати різноманітні ситуаційні форми міжособистісної взаємодії, розробляти різні практико орієнтовані програми і працювати з різними категоріями учасників, вирішувати проблеми ефективності організації та управління людьми, регуляції відносин тощо. Водночас нагальність групових форм роботи актуалізують запити різних областей соціальної практики. У зв'язку з цим питання, пов'язані з методикою організації і проведення тренінгів з розвитку особистісних і професійних якостей дорослих, набувають особливо важливого значення.

Аналіз досліджень. Досвід упровадження тренінгів для менеджерів, персоналу організацій візуалізують Л. Карамушка, О. Винославська, М. Войтович, Т. Зайчикова, О. Ковальчук, О. Креденцер, О. Тополенко, Г. Федосова, О. Філь та ін. Теоретичні й методичні напрацювання з тренінгових технологій навчання викладено у працях А. Деркача, Ю. Ємельянова, В. Лефтерова, Л. Лук'янової, Л. Мороз, К. Фопель, Ю. Швалба, С. Яковенка, Т. Яценко та ін. Водночас методика організації і проведення тренінгів з розвитку особистісних і професійних якостей дорослих не досліджувалася як наукова проблема, що й зумовило вибір теми нашої публікації.

Результати дослідження. У контексті порушеної проблеми передусім виникає питання, хто ж саме працює з дорослими у форматі тренінгового навчання, як вдається поєднувати різні рольові позиції організаторів навчання дорослих. Як правило, фахівці у галузі групової взаємодії (тренери, бізнес-тренери, коучі, фасилітатори та ін.) здобувають нові знання з суміжних професій і застосовують їх у тренінговій діяльності.

Створення тренінгу передбачає обрання тренером одного з двох напрямів – створити тренінг під цілі замовника або під власну ідею. Тому тренер при створенні тренінгу бере за основу результат, який він має отримати [4]. У процесі створення тренінгу тренер виконує декілька функцій, які залежать від обраного напрямку – тренінг «за замовленням» або тренінг «під ідею». Функції тренера якнайкраще візуалізуються через його ролі. Щоб з'ясувати, які ролі притаманні тренеру в процесі створення тренінгу, Г. Сартан пропонує взяти за метафору кінематограф, що дозволить виокремити такі ролі: продюсер, режисер, сценарист, оператор, актор. З цього випливає, що у тренінгу «за замовленням» тренер, ймовірно, виконує ролі режисера, оператора та актора, а замовник тією чи іншою мірою є продюсером і сценаристом. Розроблення тренінгу «під ідею» передбачає виконання тренером ролі сценариста, продюсера, оператора, режисера й актора одночасно [4]. Важливим є те, що у цьому випадку роль продюсера виконує тренер, і саме йому доведеться просувати і продавати створений ним продукт.

Наголосимо, що єдиної класифікації тренінгів не існує. Зазвичай експерти класифікують тренінги залежно від того, для якої категорії дорослих за соціальним і професійним статусом вони призначені (тренінги для керівників вищої і середньої ланок, навчальні курси для персоналу різних організацій, людей третього віку, безробітних та ін.). Водночас деякі тренінги не мають чіткої «посадової» орієнтації, оскільки є універсальними й корисні усім категоріям дорослих (більшість тренінгів з самоорганізації, ефективною комунікації та ін.). За типом проведення виокремлюють тренінги відкриті й корпоративні.

Фахівці розрізняють чотири групи тренінгів [1], які спрямовані на розвиток особистісних і професійних якостей дорослих: тренінги з самоорганізації, підготовка до командної роботи, навчання організації інших, навчання орієнтації на клієнта. Особливість тренінгів з самоорганізації полягає у тому, що вони спрямовані на розвиток здібностей, які покращують діяльність фахівця. У рамках цих програм учать ефективно розпоряджатися своїм часом, правильно розставляти пріоритети, легко приймати самостійні рішення. Тренінги командної роботи мають на меті навчити дорослих координувати свої дії з діяльністю колег (принципи побудови команд, ефективна командна взаємодія, позитивне сприйняття керівництва та ін.). Тренінги з організації інших призначені головним чином для топ-менеджерів. Вищим керівникам викладають уроки ефективної мотивації підлеглих, делегування повноважень, навчають технологіям лідерства і контролю.

Вважаємо за доцільне акцентувати увагу на тому, що серед основних етапів підготовки і проведення тренінгів виокремлюють такі етапи:

- дотренінговий етап;
- власне тренінг;
- посттренінговий етап.

Методичний аспект проведення тренінгового навчального заняття передбачає визначення способів, засобів, шляхів встановлення контакту з групою, прийняття правил групової роботи, підготовку і виголошення вступної промови, роботу з очікуваннями і запитамися учасників; обґрунтування й реалізація предметного складника заняття; підтримку працездатності групи, залучення всіх учасників до роботи групи; проходження ключових навчальних модулів, завершення навчального заняття, підбиття підсумків, зворотний зв'язок. Тренером має бути [3]: сформульовано концепцію тренінга, мету і завдання, розроблено програму тренінга з обґрунтуванням тематичних модулів, його «дизайн» і методичне забезпечення, робочі матеріали, рекомендації, вправи, роздаткові матеріали та ін.

Як свідчить аналіз наукових і практико орієнтованих джерел, власне розроблення тренінгу реалізується за складниками: мета, учасники (визначається цільова група, від складу якої залежить зміст тренінгу, відповідно до якого добираються методи тренінгової взаємодії), зміст, методи, рамкові умови, тренер.

Важливого значення набуває психологічний клімат у групі, який передусім залежить від цінностей, носієм яких є тренер. У цьому сенсі тренер подібний до педагога. Якщо педагог не любить дітей, то ніякі інструменти, техніки і прийоми не зможуть компенсувати або замаскувати його ставлення до вихованців. Отже, тренер має створити сприятливе середовище для навчання як підґрунтя формуванню позитивної групової динаміки. Загалом початковий етап роботи з новою групою значною мірою визначає атмосферу взаємодії упродовж усього періоду навчання. На цьому етапі на тренера покладено заохочення відкритого ставлення й спілкування між учасниками; узгодження очікувань учасників щодо курсу з фактичним змістом / вимогами, які встановлено тренером і передбачено програмою; отримання деяких відомостей про учасників, які стануть у нагоді у подальшій роботі в рамках курсу. Фахівці також радять залучати учасників тренінгу зокрема до роботи з переміщення меблів, що може зміцнити їх відчуття участі у створенні навчального середовища й посилити почуття спільної відповідальності за навчальний процес [2, с. 14-15].

Для того, щоб учасники у групі почували себе комфортно, активно ставили питання, мали можливості для самовираження й зворотного зв'язку, брали участь в іграх і відеопробах, експериментували з різноманітними формами поведінки, випробовували різноманітні техніки і прийоми, не боячись припуститися помилки або виглядати некомпетентними, важливо щоб тренер транслював і водночас не нав'язував певні цінності. До них належать [6]:

- партнерські відносини «Я-Ти» (формування суб'єкт-суб'єктних, особистісних відносин; відмова від прагнення домінувати над учасниками тренінгу або маніпулювати ними);

- довіра до людей (щирість і відкритість тренера у взаєминах з учасниками і готовність до співпраці, сприйняття учасника тренінгу на рівних як партнера, віра в людський потенціал, бачення в учасниках тренінгу прагнення до розвитку і підтримка їх у цьому);

- віра у людський потенціал (бачення в учасниках тренінгу спрямованість до розвитку й підтримка їх у цьому);

- визнання та врахування індивідуальних особливостей (зорієнтованість на індивідуальні запити учасників тренінгу, а не сліпе виконання тренінгової програми, сприяння порозумінню учасників,

розвитку у них індивідуального стилю замість того замість нав'язування шаблонних форм поведінки);

- адекватне вираження почуттів (щирість з учасниками тренінгу, відкрите вираження своїх почуттів);
- автентичність поведінки (бути справжнім);
- відкритість новому досвіду (толерантність до невизначеності, готовність до несподіваного й непередбачуваного в тренінгу);
- прагнення до саморозвитку (постійне навчання і саморозвиток, у т. ч. і під час власного тренінгу, тим самим подаючи приклад учасникам тренінгу).

Важливо наголосити, що, відповідно до потреб цільової аудиторії, зміст тренінгу може зазнавати змін, щоб максимально задовольнити потреби викладачів, громадський діячів та інших категорій дорослих.

Зазвичай початок тренінгу включає вступ і три етапи (у деяких джерелах ці етапи названо структурними вправами, оскільки вони структурують тренінговий процес і є обов'язковими для проведення кожного тренінгу). В узагальненому вигляді структура тренінгу візуалізується у 8 складниках [5].

Вступ (5 % часу). Коротке повідомлення про мету й завдання тренінгу.

I етап. Знайомство (5 % часу). Відбувається знайомство учасників тренінгу.

II етап. Прийняття правил роботи групи (5 % часу). Етап народження групи, коли вона приймає на себе певні зобов'язання і готова їх виконувати.

III етап. Очікування учасників тренінгу (3 % часу). На цьому етапі учасники висловлюють свої очікування від тренінгу. Дуже важливо, щоб кожен учасник висловив свої очікування вголос.

Основна частина тренінгу обумовлена завданнями і змістом тренінгу і складається з чотирьох етапів.

IV етап. Оцінка рівня інформованості учасників (5-10 % часу). Щоб не повторювати загальновідому інформацію, тренер має з'ясувати, що саме учасники знають стосовно проблеми. Для цього тренер може задавати групі запитання, використовувати анкети, вікторини та ін. Це один спосіб дізнатися про прогалини в знаннях учасників – запропонувати їм написати анонімно на аркуші паперу запитання тренеру з теми тренінгу. Відповіді на ці запитання учасників можуть скласти основний обсяг інформаційного блоку.

V етап. Актуалізація проблеми (10-30 % часу). Цей етап проходить червоною ниткою через весь тренінг. Тренер може використовувати його для того, щоб актуалізувати інтерес учасників до проблеми, формувати у них мотивацію до змін, а також для того, щоб

вони усвідомили проблему як вагому. Завдання цього етапу – зробити проблему актуальною для кожного учасника шляхом упровадження ігор і групових вправ; доручення учасникам, виконуючи завдання по мікрогрупах, розповісти якусь історію, яка сталася з ними або їхніми знайомими, пов'язану з темою тренінгу, та поділитися враженнями, що виникали у них під час розповіді; задавання запитань («Що для Вас означає ...», «Як Ви відчуваєтеся, коли чуєте ...», «Ви чи ваші знайомі стикалися з...», «Що Ви відчули, коли...», «Я міг би бути дуже щасливим, якби ...», «Я радію, коли ...», «На мою думку, мені заважає ...» та ін.).

VI етап. Інформаційний блок (20-40 % часу). Інформаційний блок треба об'єднати у декілька логічно завершених складників, розподілених по всьому тренінгу. Задача тренера так викласти інформацію, щоб її було почуто й усвідомлено. Крім красномовства, тренер має використовувати наочні матеріали, інтерактивні методи, технології навчання. Можна використати різні стратегії викладу матеріалу, серед яких –покрокова; від цілісної картини – до окремих складників; від загального – до специфічного; від відомого – до невідомого; від невідомого – до відомого і т. ін.

VII етап. Набуття практичних навичок (20-60 % часу). Для розвитку комунікативних, організаторських, рефлексивних та багатьох інших навичок тренер може використовувати широкий арсенал методів і технологій навчання.

VIII етап. Завершення роботи. Отримання зворотного зв'язку (5 % часу). На цьому етапі відбувається підбиття підсумків тренінгу, з'ясування, чи справдилися очікування учасників; оцінювання зрушень у рівнях інформованості учасників, окреслення перспективних напрямів подальшої діяльності.

Акцентуємо увагу на тому, співвідношення зазначених етапів за обсягом у кожному окремому тренінгу може бути різним, і залежить від цілей і тривалості тренінгу, цільової групи, рівня підготовленості групи та ін. На нашу думку, кожен із зазначених етапів тренінгу має свої специфічні особливості, деталізований виклад яких потребує окремих тематичних публікацій на прикладах конкретних тематичних тренінгових програм.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Розроблення тренінгу – не лише творчий процес, який залежить від професіоналізму його автора. Процес розроблення й упровадження тренінга – складний і багатоступеневий, який широко потрактовано у сучасній літературі й неоднозначно зреалізовується на практиці. Власне, розроблення й проведення тренінгу є серйозним проектом. Залежно від складності й потреб замовника, проект з навчання й розвитку може тривати від двох тижнів до декількох років. Для того, щоб проект був успішним і результативним, необхідно пройти усі етапи підготовки, проведення й

пост-проектного супроводу тренінга. За нашим переконанням, тренінгова діяльність з розвитку особистісних і професійних якостей дорослих має бути інноваційною як за змістом, так і за методичним, процесуальним складниками й вибудовуватися на засадах співтворчості. Відповідно до теорії відомого американського психолога С. Хобфолла, кожен із нас наділений досить широким набором зовнішніх і внутрішніх ресурсів. У зв'язку з цим тренінги з розвитку особистісних і професійних якостей дорослих покликані розвивати ці ресурси як особистісний і професійний потенціал людини, сприяти самопрезентації особистісних і професійних якостей, самозбереженню, формуванню суб'єкт-суб'єктної позиції різних категорій дорослих і т. ін.

Література

1. Методика проведення тренінга [Електронний ресурс]. – URL: <http://prof.oporadv.ru/index.php/else/162-2009-11-28-13-43-08>
2. Посібник для фахівців з навчання дорослих / Ред. Т. Урдзе; DVV International в Україні. – К. : Т-во «Контекст Україна», б. р. – 84 с.
3. Разработка и проведение тренингов [Електронний ресурс]. – URL: http://piter-trening.ru/razrabotka_treningov/
4. Сартан Г.Н. Основные направления в создании тренинга / Г.Н. Сартан [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.b-seminar.ru/article/show/49.htm>
5. Хівренко С.М. Методичні рекомендації «Особливості проведення тренінгових занять» / С.М. Хівренко [Електронний ресурс]. – URL: http://novoukrainka-rmk.edukit.kr.ua/psihologichna_sluzhba/metodichni_rekomendacii_osoblivosti_provedennya_treningovih_zanyatj_dlya_praktichnih_psihologiv_socialnih_pedagogiv_klasnih_kerivnikov/
6. Холявчук П. Компетентность тренера: структура и логика подготовки / П. Холявчук // Управление персоналом. – 2009. – №4. – С. 46-49.

Bibliography

1. Methodology of realization of training [Electronic resource]. – URL: <http://prof.oporadv.ru/index.php/else/162-2009-11-28-13-43-08>
2. A manual is for specialists on the studies of adults / Red. T. Urdze; DVV International v Ukraini. – K. : T-vo «Kontekst Ukraina», b. r. – 84 s.
3. Development and realization of training [Electronic resource]. – URL: http://piter-trening.ru/razrabotka_treningov/
4. Sartan H.N. Basic directions are in creation of training [Electronic resource]. – URL: <http://www.b-seminar.ru/article/show/49.htm>
5. Khivrenko S.M. Methodical recommendations of «Feature of realization of training employments» [Electronic resource]. – URL: http://novoukrainka-rmk.edukit.kr.ua/psihologichna_sluzhba/metodichni_rekomendacii_osoblivosti_provedennya_treningovih_zanyatj_dlya_praktichnih_psihologiv_socialnih_pedagogiv_klasnih_kerivnikov/
6. Kholiavchuk P. Competency of trainer : structure and logic of preparation / P. Kholiavchuk // Management of personnel. – 2009. – №4. – S. 46-49.