

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГІВ У ПЕДАГОГІЧНОМУ ПРОЦЕСІ

Марк Шимановський

Реферат

У статті розглянуто тренінг як інноваційну соціально-педагогічну технологію, що, безумовно, має всі можливості для застосування в педагогічному процесі. Досліджено можливості тренінгів як педагогічного засобу оптимізації навчально-виховної роботи в ПТНЗ.

Одночасно констатовано, що така технологія має деякі обмеження у застосуванні, вона певною мірою не враховує суто людське, раціональне, характерне саме для цієї конкретної особистості. Тренінг доводить уміння до навичок, до автоматизму, однак, без раціонального критичного усвідомлення сутнісних характеристик самого процесу. Тренінги руйнують самісне, екзистенціальне, особистісне, змушують працювати всіх за однією схемою, не враховують можливості особистісного раціонального розуміння проблематичних ситуацій. Технологія придатна для формування простих, усталених навичок щодо яких немає різнобачення. Зміст тренінгу не завжди відповідає особистому світобаченню та інтересам людини, може руйнувати його моральні принципи. Методика інтеракції приймається беззаперечно не всіма учасниками, вона безумовна для тих же партиципаторів-лідерів, інші групи в аудиторії або виконують завдання тренера без особливого ентузіазму, або беруть участі у тренінгах суто формально. Вкрай необхідним є додаткове науково-педагогічне і нормативно-правове обґрунтування тренінгів, що має запобігти завданню шкоди їхнім учасникам.

Ключові слова: *тренінг, активні та інтерактивні технології навчально-виховної роботи, здоровий спосіб життя.*

Постановка проблеми. Модернізація освітнього процесу вимагає застосування найсучасніших та постійно оновлюваних педагогічних технологій, до яких належать і тренінги, що настійливо впроваджуються у сучасну педагогіку. На перший погляд здається, що тренінги забезпечують високоефективну оптимізацію навчальних та виховних процедур. Однак досвід викладання дає підставу констатувати низку суперечностей у застосуванні тренінгів, особливо у тих секторах навчання та виховання, які дотичні до моделювання суспільної практики, в тому числі в аспектах педагогічної підтримки фізичного, соціального й психічного здорового способу життя учнівської молоді. Використання тренінгів має чимало проблем, викликаних, зокрема, відсутністю достатнього наукового обґрунтування цієї технології, можливістю маніпулювати свідомістю учасників тренінгів, в першу чергу неповнолітніх учнів, організацією тренінгів неуповноваженими на це чи некомпетентними особами, істотними впливами фінансових мотивів у проведенні таких технологій. Більш того,

частина тренінгів дають змогу відверто маніпулювати людською свідомістю, впливати на підсвідомість, змушують діяти без відповідного логічного осмислення, пропущеного через етичний фільтр гуманізму та базових моральних цінностей. Особливо педагогічно невизначеним є застосування тренінгів у роботі з учнями ПТНЗ із очевидними особливостями їхнього соціального та психічного статусу.

Останні дослідження та публікації. Починаючи від праць Дейла Карнегі, Карла Роджерса, Манфреда Форверга та Курта Левіна, які започаткували технологію тренінгів, опубліковано більше двох сотень монографій, що обґрунтовують цю технологію. Серед останніх публікацій варто зазначити дослідження іноземних авторів, а саме: Т. Альберга, Р. Армстронга, Р. Баклі, Д. Тейлора, Ф. Рейс, М. ван Ментса, Е. О'Лірі, Р. Кроппа, К. Фопеля, а також – Г. Бакірової, В.Большакова, А. Браткіна, О. Василевської, І. Вачкова, М. Єремєєвої, М. Кларіна, В.Кобзевої, Є. Леванової, Н. Оганесян, Б. Паригіна, Ю. Пахомова, М. Равіковича, Л. Шепелевої та ін. Ці дослідження мають як теоретичний, обґрунтовуючий, так і практичний, методичний характер. Однак науковці не визначили негативного, нейропрограмуючого характеру частини тренінгів, що може призвести до деструктивного впливу на психіку й соціальні перспективи учнівської молоді.

Формулювання цілей статті. Наявні дослідження висвітлюють здебільшого позитивний, прогресивний, інноваційний характер тренінгів, мають компліментарно-рекламний характер. При цьому практично відсутні критичні дослідження, що наочно демонструють недоліки названої технології. На загальному тлі позитивного педагогічного впливу тренінгових технологій варто констатувати певне занепокоєння виявленими недоліками. На жаль, дана технологія недостатньо досліджена саме у контексті прямого негативного впливу частини тренінгів.

Виклад основного матеріалу. Тренінг (англ. training від train – навчати, виховувати) – відносно новий за звучанням термін у вітчизняній та зарубіжній педагогіці. Його зараховують до методів активного або ж інтерактивного навчання. Теоретики та практики тренінгів твердять, що вони спрямовані на розвиток не тільки знань та вмінь, а й, насамперед, соціальних та особистих установок і навичок. Однак, за великим рахунком, тренінг – невід'ємна частина історії педагогіки, що веде свій початок від звичайного і добре відомого вправління. Проте вправління – лише один із педагогічних прийомів, неодмінна складова педагогічного процесу, що спрямований на закріплення вивченого теоретичного матеріалу і включення його в практичний досвід людини. Тренінг декларується як самодостатній і відокремлений комплекс, у якому постійно повторюване вправління – не просто центральний, а й основний методичний прийом, зведений в абсолют.

Прибічники тренінгів вважають, що їх проведення особливо ефективно, якщо необхідно забезпечити практичне використання нових знань та вмінь, довести їх до рівня навичок та вдосконалити оволодіння цими навичками. При цьому стверджується, що вони вкрай необхідні як у повсякденному

житті, так і в професійній діяльності. Варто зазначити ще одну особливість тренінгів: вони застосовуються як у роботі із однією особою – тренуваним, так і з малими й необмежено великими групами людей, при цьому, як дорослих, так і дітей.

До тих, хто почав використовувати власне тренінги як у педагогіці, так і у психології, зараховують Дейла Карнегі, який у 1912 р. заснував Dale Carnegie Training. Однак Карнегі був скоріше бізнесменом, практиком, популяризатором методу та соціальним маніпулятором, ніж кваліфікованим науковцем. Дещо пізніше було розроблено клієнт-центровану психотерапію Карла Роджерса, з'явилися дослідження групової динаміки Курта Левіна та соціально-психологічні тренінги М. Форверга, що й стало основою ідеології, методології та методики тренінгів.

Тренінги – завжди активні форми педагогічної взаємодії, при цьому тренери найчастіше намагаються мірою власного педагогічного хисту перетворити їх на інтерактивні. Основними складовими тренінгів є рольові ігри-драматизації, покликані створювати комунікативні навички, кейси, ділові ігри, мозкові штурми тощо. З появою медіапроекторів, смарттехнологій і плазмових телевізорів розширилися й педагогічні можливості тренінгів, поширилися нові його різновиди, зокрема відеоаналіз – дослідження групою соціально неоднозначних, проблемних відеофрагментів чи кадрів презентацій.

Врешті, технологія тренінгів дала змогу дослідникам увійти у сферу герменевтичну, заборонену, таємну і певною мірою небезпечну – сферу впливу на невербальну діяльність мозку, на підсвідомість, що дає змогу без усвідомленого вольового акту впливати та змінювати як способи осмислення реальності, так і саму поведінку як окремої людини, так і груп людей. Такі тренінгові технології об'єднуються під спільною назвою НЛП – нейролінгвістичне програмування [1].

Від тренінгів варто відрізнити тренування. Тренування – термін, що використовується здебільшого у спорті і визначає форму вдосконалення фізичних та психічних якостей спортсменів шляхом постійно повторюваних дій – вправляння. Тренування сприяють збільшенню м'язової маси, швидкості реакції, мотивації до концентрації зусиль до перемоги тощо.

Тренування застосовують і в педагогіці – при переведенні учня від умінь до усталених навичок, тобто при доведенні до автоматизму, до навичок певних психічних чи фізичних новотворів. Проте тренування вимагає індивідуального підходу, оскільки те, що один учень засвоює надовго після однієї вправи або після двох-трьох, для іншого вимагає постійних тренувань, щоб засвоїти уміння, що, однак, може й не перетворитися у навичку. За будь-яких обставин тренування буде більш ефективним, якщо той, кого тренують, буде чітко розуміти, що саме з ним робить тренер, які саме психічні та новотвори формує і якими методиками це робить. Скажімо, тренування водійських навичок здійснюється ефективніше, якщо учень розуміє суть тих процесів, що відбуваються за умови тиску на ту, чи іншу деталь. Таке явище можна пояснити діяльністю двох сигнальних систем – першою та другою,

відкритих І. Павловим.

Тренування у чистому вигляді є цілеспрямованим впливом на першу сигнальну систему – систему інстинктів, безумовних рефлексів. У тренінгу шляхом тренувань на підґрунті безумовних рефлексів створюється умовна рефлексія. Тренер у інтеракції фактично імітує, штучно створює зміну умов середовища – фізичного чи соціального, – що вимагають від того, кого тренують, змінити, в свою чергу, своєрідну траєкторію безумовної діяльності – наростити мускулатуру, швидше чи повільніше реагувати на зовнішні подразники, рухатися за відповідною схемою або уникати певних рухів. Варто при цьому ще раз підкреслити: той, кого тренують, має чітко усвідомлювати, що саме в його психофізіології змінюється в результаті проведених вправлянь. Останнє не є обов'язковою умовою, тренований учень може й не розуміти, що саме з ним робить тренер, однак ефективність усвідомлюваного впливу, як демонструє досвід, набагато вища. Зрештою, є й інший бік медалі – тренований має право знати, що саме з ним роблять тренери, в тому числі якщо йдеться про вплив тих чи інших хімічних, фізіоактивних, психоактивних препаратів або впливу нейролінгвістичними методами. Суто людське, специфічне для роду *homo sapiens* включене у другу сигнальну, людина, в принципі, здатна контролювати і контролюватися цією сигнальною системою. Специфічність людини у тому й полягає, що вона усвідомлює на вербально-логічному рівні сутність тих фізіологічних процесів, які відбуваються з організмом під впливом тренувань, а свобода думки та свобода дій надає особистості потенційну можливість (право особистого вибору) або погоджуватися із способами тренувань, або відмовлятися від них. Більш того, людина має незаперечне право знати, що саме робить з нею тренер.

Тренування, якщо його проводить досвідчений, професійний тренер, який добре розбирається у тих процесах, які відбуваються із фізіологією та психікою тренуваного, не має шкодити тренуваному. Та все ж варто зазначити, що сучасні методики так званого критичного і закритичного спорту часто стають настільки небезпечними, що неминучим стає завдання істотної шкоди тренуваному, інколи – з летальними наслідками. Надмірні зусилля руйнують організм, а про шкоду біохімічних препаратів із умовною назвою «допінги» та «БАДи» – біологічно активні речовини – без яких «сучасний» спорт уявити вже неможливо, сказано більше, ніж достатньо. Тренування у сучасному спорті явно втратили свою головну мету – продемонструвати природні можливості людського організму, досяжні для широкого загалу, – якщо не для всіх і навіть не для більшості, то, як мінімум, для значної частини. Спорт перетворився на знущання і над фізіологією, і над психікою піддослідних, у якому головну роль відіграє навіть не тільки і не стільки тренер-педагог, скільки лікар-нарколог. Неминучою є і соціальна деформація спортсменів.

Дещо інша ситуація із тренуваннями у педагогічному процесі. Класно-урочна система від часів Я. Коменського передбачає та вимагає фронтальної роботи з усім класом. Тренування-вправляння у письмі чи у вирішенні,

скажімо, математичних задач проводиться з усіма учнями водночас. Індивідуальні особливості учнів тут враховуються явно недостатньо, а індивідуальний підхід доступний лише частині висококваліфікованих педагогів, до того ж – здебільшого в позаурочний час, на спецкурсах, факультативах, гуртках. Справу малою мірою рятують завдання різних рівнів складності, хоча, за спостереженнями, і тут є істотні проблеми. Останнім часом у зв'язку з упровадженням ЗНО дедалі більше популяризується індивідуалізоване репетиторство, що також можна назвати тренуванням чи просто муштрою.

Близькими до тренувань є й заняття з майстрами виробничого навчання у ПТНЗ. Майстри проводять практичне професійне навчання учнів у навчальних закладів, а також на виробництві. Майстер або моделює умови реального виробництва в майстерні навчального закладу, або передає реальні виробничі уміння та навички безпосередньо в умовах виробничого процесу. Саме у цьому процесі відбувається формування умінь майбутніх кваліфікованих робітників та перетворення їх на навички.

На відміну від тренувань, тренінги своїм об'єктом мають не фізичні властивості людини, а відповідають за створення особистих психічних новотворів та мотивації і здатності до соціальних взаємодій, відмінних від усталених, традиційних, унормованих для даної особистості. Саме тут заховані водночас і особливі переваги, і небезпеки тренінгів як методики для класичного навчально-виховного процесу, що ґрунтується на класно-урочній системі. Від початку класичні тренінги вивчалися науковцями та застосовувалися психологами й педагогами-практиками у вільно зібраних групах, які мали спільні інтереси і цілеспрямовано й усвідомлено зверталися до тренерів з метою зміни соціальних чи професійних установок, а не у зібраних за ознакою віку та району проживання (мікрорайону) класах навчальних закладів або ж груп професійних училищ чи ВНЗ.

Тренінг діє зовсім за іншою схемою, ніж звичайна, усталена методика педагогічного впливу традиційними вербальними методами. Він ґрунтується на мінімізованому сподіванні щодо усвідомлення, розуміння процесів, у яких має брати участь виховувана, точніше, тренувана особистість. Тренінг у такому контексті мало чим відрізняється від дресури, оскільки, як і в дресурі, тренінг за допомогою позитивного підкріплення дає змогу сформувати необхідні тренеріві патерни поведінки, а за допомогою негативного (покарання) – блокувати небажані думки та дії.

Однак справа не тільки в тому, що тренінг орієнтований на активні методи взаємодії різних особистостей, що, у принципі, не викликає особливих заперечень. Проблема в іншому: тренування в певних смислах і створює, і формує, і структурує, і водночас руйнує, деформує, знищує самість особистості, її неповторність. Не кожне тренування може бути корисним для всіх, кого тренують у групі. В такій групі обов'язково є ті, кому таке тренування корисне, необхідне, бажане, і ті, для кого така робота шкідлива, руйнівна.

Пересічна людина може просто не відвідувати тренування чи курси,

якщо вони їй не подобаються. Майже те саме і з тренінгами: активні практичні моделі, адекватні потребам частини групи, можуть і не відповідати психічним особливостям окремих членів цієї групи. Активні форми відповідають внутрішнім потребам навчання та виховання екстравертів, лідерів, але відсоток таких дітей у класному колективі дуже важко визначити, більш того, він не є константою, а значить, частина дітей не буде брати участі у перебігу тренінгу або буде брати участь без особливого бажання, їм незрозумілою буде сама методика його проведення. Отже, такий тренінг буде ефективним тільки для тих, хто повністю готовий прийняти його методику і кому ця методика потрібна, тобто відповідає його очікуванням (експектаціям) та внутрішнім потребам. Для іншої частини класу така методика буде або непотрібною, нецікавою або – просто шкідливою. Це, очевидно, загальна закономірність активних та інтерактивних форм навчання, що можуть бути частиною навчально-виховного процесу, однак не можуть поглинати його повністю.

Зазвичай методика тренінгів застосовується щодо так званих партиципаторів [2], тобто тих, хто завжди і за всяких умов декларує і посправжньому бере участь у активному перетворенні світу. З таких активістів виростають лідери, керівники, організатори, ватажки, генератори і реалізатори нових соціальних ідей. У навчальному закладі вони – лідери учнівського (студентського) самоврядування, типові Альфи – незалежно від статі. Однак таких активних учасників ніколи не буває дуже багато, в звичайних умовах навчального закладу їх 15–20%, частину інших стимулюють до активної участі продуктивні висококваліфіковані методики, однак, в цілому, більше половини активізувати можуть виключно зусилля педагога найвищої кваліфікації та максимально актуальна тема тренінгу. Ще раз варто підкреслити: тренінги високоефективні за умови, якщо вони проводяться у вільно зібраній групі. Таку групу відвідують зацікавлені учасники, які витрачають на тренінг свій вільний час та чималенькі фінансові ресурси, оскільки сучасні тренінги – значною мірою комерційні оборудки.

У класі загальноосвітнього навчального закладу чи групі ПТНЗ домогтися такої однотайної мотивації і монолітного руху всього колективу від невігластва до знання, від невміння до уміння та навичок не вдається навіть добре відпрацьованими педагогічними технологіями. Зрештою, така однотайність виглядає досить дивно, наче «скованість одним ланцюгом, зв'язаність однією метою» [3]. Тренінг, безумовно, є одним з «найефективніших методів для саморозкриття учасників і спроби самостійного пошуку ними способів вирішення власних психічних проблем» [4]. Ось тільки той самий тренінг водночас є і спробою нав'язування всім, без винятку, незалежно від особистих переконань, нових моделей поведінки і своєрідною спробою маніпулювати свідомістю як через вербальний лінгвістичний компонент, так і через усталену рухову активність та формування нетипової (атипічної) поведінки.

В основі тренінгу лежить педагогічно-психологічний принцип подолання недоліків тих, хто бере участь у тренінгу. Людина, яка свідомо іде

на позааудиторний неформальний тренінг, від початку розуміє (чи вважає, що розуміє) свої недоліки і має невпинне бажання їх подолати. Однак тут є певне застереження: у людини вже є психічна соціальна установка: «Я не такий, як усі, не такий, який потрібен суспільству, і тому не такий, як мені самому треба. Тому я хочу себе змінити». Через це людина шукає способи вдосконалитися, влагодити свій внутрішній світ із вимогами суспільства, із упередженнями соціуму, в якому вона живе. Проявляється невпинний тиск суспільних ідеалів, інколи вічних, природних, відповідних самій суті людського роду, гуманістичних та гуманних, однак інколи такий тиск визначений короткотерміновими вимогами групи тиску (впливу), що має певні владні повноваження чи невпинне бажання такі повноваження отримати й відповідні владні та фінансові ресурси. Проте ще раз підкреслимо, що позасистемний тренінг є справою добровільною, а мотивацією такої добровільності можна поки що знехтувати.

На відміну від позасистемних, тренінги у навчально-виховному процесі є технологією, що, за визначенням, обов'язкова до застосування відповідно до програми чи волі педагога. Якщо такий тренінг при посередництві групи тиску впроваджується у навчально-виховний процес, ніякі заперечення самих учнів, їхніх батьків, чи педагогів надалі не приймаються. Найчастіше такі групи тиску просто відмовляються слухати будь-які критичні зауваження, облудно визначаючи своїх критиків-опонентів ретроградами, малокомпетентними консерваторами, відсталими особами.

Звичайні, традиційні вербальні методики відчутно, як менш маніпулятивні, порівняно із тренінгами, оскільки залишають можливість для критичного осмислення та відкидання-блокування прийняття. Ще раз підкреслимо: йдеться про соціально детерміновану й соціально детермінуючу інформацію, а не про передачу фізичної, математичної, хімічної, лінгвістичної чи географічної інформації і відповідної рухової активності в ході навчально-виховного процесу. В пересічній людини навряд чи виникне потреба сперечатися щодо суті законів Ньютона чи агрохімічних правил. Йдеться про інше: як учень буде сприймати соціальну інформацію, що буде робити на підставі такої інформації, як буде діяти, як, власне кажучи, буде проживати своє життя.

Тренінг своєю методикою-технологією не дає можливості здійснювати самостійне мислення і самостійний вибір. Тренер більш безапеляційний, ніж традиційний викладач, оскільки він впливає не на мисленнєво-вербальні процеси, що в демократичному суспільстві – діалогічно-критичні. Тренер-педагог формує навички, які не підлягають осмисленню, більш того, унеможливають осмислення і критичність. У тому й смисл тренінгу, що він має довести уміння до рівня навички, намагаючись оминати етап вербалізованих знань, логічних пояснень, критичного осмислення. Звідси й жорстка регламентована маніпулятивність тренінгу, його декларована некритична технологічність. Тренінг не передбачає критичності слів, захисту власних переконань та моделей поведінки. Такий принцип не викликає заперечень, коли йдеться про прості навички (обов'язково мити руки перед

їжею, включити передачу правою рукою після того, як буде вижате зчеплення лівою ногою, одягнути гумові рукавички, працюючи з кров'ю). Завдання тренінгу – довести систему рухів до автоматизму, опустити їх у сферу компетенції першої сигнальної системи. Проблеми виникають тоді, коли тренінги зачіпають, формують і деформують (видозмінюють) вищі моральні установки людини.

Проблемність такої ситуації особливо помітна у профтехучилищах. Учні тут значною мірою відрізняються своїми соціальними очікуваннями та перевагами. Тут дещо більша частка дітей із особливими соціальними проблемами та інакшими, порівняно із загальноосвітніми школами, соціальними ситуаціями. Власне кажучи, такі проблеми та особливості успадковані від тих навчальних закладів, з яких учні профтехучилищ потрапили на навчання. Сирітство та напівсирітство, неповні родини в результаті розлучень, алкоголізм чи наркоманія батьків, фізичні хвороби і головне – соціальні та психічні особливості-девіації, генеровані самим життям учнів, супроводжують їх упродовж навчання і, зрозуміло, залишаються з ними на все життя. Просто тренінгами тут не обійдеться. У навчальній роботі такі тренінги-тренування незамінні, оскільки дають змогу оптимізувати формування навичок. Виховання – дещо інакше поле педагогічної взаємодії, тут важливим і незамінним є прямий вербальний вплив, навіть повчання, своєрідна педагогічна проповідь, що чітко окреслює основи соціальної моралі. Тренінг не дає можливості чітко й однозначно окреслити норми та вимоги суспільства. Для учнів ПТНЗ із їхніми проблемами необхідна значно більша частка прямого й безпечного і однозначного впливу педагога, який відображає соціальні вимоги самого суспільства.

Рольові ігри в різноманітних їхніх інтерпретаціях – найсильніші маніпулятивні технології, і не для кожної людини вони придатні. Ролі у рольових іграх можуть бути різними, інколи вони суперечать базовій життєвій установці людини. Маска може занадто міцно «прирости» до обличчя, спотворити його, перетворити його на «машкару без обличчя». Власне кажучи, прийняття ролі і є базовим завданням тренінгу, але не кожна роль може бути прийнятною для конкретної людини. Тим небезпечніше, що такі ролі у тренінгах є не результатом самостійного вибору, а нав'язаною тренером (та самою групою) формою поведінки у локальній соціальній ситуації. Якщо дійсно, як це планувалося у «батька» тренінгів Карла Роджерса [5], орієнтувати тренінги для навчання визначених груп управлінського персоналу, менеджерів, політичних лідерів, – тут може і не бути заперечень, – вони й справді мають навчитися «ефективній міжособистісній взаємодії, умінню керувати, вирішувати конфлікти в організаціях, зміцнювати групову згуртованість» [6]. Усі ці управлінці цілком розуміють й усвідомлюють невпинну потребу у самовдосконаленні, від початку мотивовані до змін, потребують розвитку лідерських, управлінських здібностей. Інша справа – клас (навчальна група), у якій зібрані різні особистості – від Альфи до Омєги, від партисипатора до

парохіала – тут варто замислитися щодо припустимості такого психічного та педагогічного «насилства».

Спеціалісти з тренінгів [7;8] виділяють такі уміння, що можуть бути відтренованими, а саме: вирішувати проблеми, приймати рішення; спілкуватися, будувати міжособистісні відносини; діяти наполегливо та впевнено, критично мислити; сприяти самоврядуванню й розвитку Я-концепції; берегти здоров'я; розвивати ідентичність; здійснювати емоційний самоконтроль, саморозуміння, самопідтримку, фінансовий самозахист.

Виникає одразу низка питань щодо наведеного переліку: чи справді тренер сам знає абсолютно технологічну методику вирішення всіх, без винятку, проблем? Чи запропонована ним технологія вирішення є універсальною панацеєю для всіх випадків і в усі часи? Зрештою, чи підходить саме ця технологія вирішення всіх проблем цій людині: адже у кожної людини СВОЄ розуміння суспільних взаємодій, отже, і своє бачення методів їхнього вирішення?

Окремо зауважимо про особливості реалізації так званих тренінгів соціальних та життєвих умінь (social&life skills training), запропонованих у 60-ті роки вже згаданим Карлом Роджерсом. Проблема в тому, що самі соціальні та життєві вміння не можуть бути однаково визначеними для всіх учасників тренінгу. Більш того, чи маємо ми право взагалі визначати обов'язковість соціальних та життєвих цінностей не просто для групи тренінгу, а для всього суспільства, навіть – людства. Тренінг – нав'язана технологіями локальна методика, що видається за універсальну, застосовувану завжди і в усіх випадках, як у контексті змісту, так і у контексті методики. Очевидно, ґрунтувати на тренінгах ВСЮ сучасну педагогічну систему не зовсім доречно. Недирективна психологія та педагогіка, що лежить в основі тренінгів із часів Роджерса, суперечить сама собі, набуває під впливом тренерів-маніпуляторів ознак загальнообов'язковості й тоталітарності.

Тренінг можна розглядати як різновид катехізису. Катехізис (з лат. Catechēsis від давньогрецьк. Κατηχισμός) – офіційний віросповідний документ будь-якої конфесії, повчання, книга, що містить основні положення віровчення, викладені у вигляді запитань та відповідей. Маючи зовнішній вигляд демократичного діалогу, така технологія виключає іншу точку зору, вимагає від тренера та від маніпульованих учасників тренінгу однозначного й одностайного висновку, що потрібен тому, хто розробив і впроваджує технологію цього заходу.

Базовим недоліком тренінгів є безапеляційність й штучна універсальність методу. Тренер завжди нав'язує свій власний сценарій, «підлаштовує» під себе, під власні надзавдання траєкторію перебігу заняття. І не завжди така траєкторія технології, базовий сценарій можуть відповідати особистій траєкторії природного розвитку і природних переконань усіх, без винятку, учнів.

Те саме й з іншими базовими настановами тренінгів: для чого ВСІМ без винятку критичне мислення, лідерські здібності, уміння керувати,

вирішувати конфлікти в організаціях, зміцнювати групову згуртованість? Чи можна, а головне – чи потрібно ВСІХ навчити критичному мисленню і, зрештою, чи потрібен такий стиль мислення всім, без винятку? Яку саме універсальну загальнообов'язкову схему міжособистісного спілкування може запропонувати тренер? Для чого групова згуртованість індивідуалісту-інтроверту, який віддає перевагу роботі в бібліотеці чи за клавіатурою персонального комп'ютера гучним диспутам чи вечіркам?

Варто також звернути увагу на особливі теми тренінгів, що потребують фільтрації процедурою табу. Табу – особлива процедура мовленнєвої заборони, що стосується досить обмеженого переліку тем, насамперед, сексуальної сфери. Табу – внутрішня психічна антимотивація, або ж мотивація зі знаком «мінус». Табуйовані теми неприпустимо обговорювати у пристойному товаристві. Табу виводить такі теми у своерідний маргінез, сферу малокультур'я або у те, що може вивчатися тільки науковцями, і тільки для задоволення потреб власне наукового дослідження, а не ширвжитку. Своерідний «середній клас» – між маргіналами та вузькими науковцями – таку тему не обговорює, принаймні публічно, хіба що у сфері анекдотної субкультури, та й то у замкнених гендернооднорідних спільнотах. Колонаукове пояснення мовленнєвого табу дають хіба що фрейдисти та постфрейдисти, однак пояснення табу гіпертрофованим бажанням забороненого та витісненням цього забороненого мало що обґрунтовує – людина має невпинне бажання їсти, однак сама їжа та способи її приготування не є табу, скоріше навпаки, судячи з кількості кулінарних теле-, радіопередач та книг.

Мотивація табу на сексуальне в усіх значеннях цього слова лежить геть в іншій площині, ніж у тій, що вималював З.Фрейд. Тут спрацьовує, скоріше, певний захисний механізм збереження-самозбереження людської генези – біологічної та соціальної послідовності людських поколінь. Цивілізація вивела сексуальне у сферу інтимного, закритого, забороненого, проте це табу водночас тяжіє і піднімає людину до вищого рівня: родини, сім'ї, усвідомленого й відповідального батьківства. Приховуючи, табуюючи статеве, людина переносить сексуальне у другий чи третій рядвінтересів, виводячи на першу лінію самоусвідомлену відповідальну поведінку, повагу до подружніх, сімейних цінностей. Інстинкти, заґрунтовані у першу сигнальну систему, мають замінюватися усвідомленими цінностями вищого рівня, що ґрунтуються на відповідальності, порядності та – навіть – гидливості.

Варто також підкреслити, що такі тренінги проводять у дитячому колективі, мотивуючи учнів, скажімо, не до усвідомленого, відповідального батьківства, але до так званого безпечного, захищеного сексу, що нібито дасть їм змогу займатися сексом без небезпеки інфікуватися СНІДом та захворюваннями, що передаються статевим шляхом. Складається враження, що автори таких тренінгів не знають, що гарантом здоров'я виступають не якісні презервативи з кожним сексуальним партнером, а сім'я, подружня вірність і відповідальність за народжених або поки що ненароджених дітей.

Сучасні тренери в Україні – в основному не педагоги, а саме тренери. До речі, такої професії – педагог-тренер взагалі не існує [9]. Тому, якщо в навчальний заклад приходить такий собі заробітчанин і показує красиве посвідчення, в якому він іменується «педагог-тренер» – на всі сто відсотків це черговий Доктор Пі. Такі тренери – в основній своїй масі – навчені на короткотермінових курсах люди, з яких майже ніхто не має педагогічної освіти та досвіду роботи у школі. Варто підкреслити – це заробітчани, які, втім, вдавано переконані в ефективності своїх технологій.

Технології соціальних смисложиттєвих тренінгів практично всі запозичені шляхом простого перекладу із відповідних моделей європейсько-американського походження. При цьому в українській мові дуже часто просто немає відповідних термінів для перекладу, і тоді виникають лінгвістичні новотвори: адвокація, коучінг, коворкінг, фасилітація, фрілансерство, фандрайзінг. Названі терміни, власне кажучи, нейтральні, не впливають на ментальність людини, є своєрідною спробою показати свою інтелектуальну зверхність, продемонструвати чи то знання іноземних мов, чи то активну участь у зарубіжних проектах, де такі терміни імпортують іноземні грантодавці.

Висновки. Тренінг – інноваційна соціально-педагогічна технологія, що, безумовно, може бути застосована в педагогічному процесі, але має певні обмеження, бо вона не враховує суто людське, розумне, раціональне, характерне саме для цієї особистості.

Тренінг перетворює вміння на навичку, доводить її до автоматизму, однак без раціонального критичного усвідомлення сутнісних характеристик самого процесу. Тренінгова технологія придатна для формування простих, усталених навичок, щодо яких немає різнобачення. Тренінги руйнують самісне, екзистенційне, особистісне, змушують працювати всіх за однією схемою, не враховують можливості особистісного раціонального розуміння проблематичних ситуацій.

Зміст тренінгу не завжди відповідає особистому світобаченню та інтересам людини, може руйнувати його моральні принципи (тренінг «подолання сором'язливості», скажімо, нібито безсоромність – справді позитивна якість).

Методика інтеракції приймається беззаперечно не всіма учасниками тренінгу, вона безумовна для партиципаторів-лідерів, інші ж групи в аудиторії або виконують завдання тренера без особливого ентузіазму, або беруть участь у тренінгах суто формально.

Українським є додаткове науково-педагогічне і нормативно-правове обґрунтування тренінгів, що має виключити завдання шкоди їхнім учасникам.

Література

1. *Dr Paul Tosey & Dr Jane Mathison* Introducing Neuro-Linguistic Programming / Dr Paul Tosey & Dr Jane Mathison // Centre for Management Learning & Development School of Management University of Surrey, Guildford,

Surrey GU2 7XH, UK. 2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.som.surrey.ac.uk/NLP/Resources/IntroducingNLP.pdf>.

2. Алмонд Г., Верба С. Гражданская культура и стабильность демократии // Полис, 1992. – № 4. – С. 122–134.

3. Кормильцев И. Скованные одной цепью. – М.: Советская эстрада и цирк, 1990. – 64 с.

4. Новые подходы и технологии в работе с молодежью. – М.: Фонд социального развития и охраны здоровья «ФОКУС-МЕДИА», 2010.

5. Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию: Становление человека. – М.: Издат. группа «Прогресс», «Универс», 1994. – 480 с.

6. Тренинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psychologiya.com.ua/trening.html>

7. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга. – СПб.: Изд-во «Речь», 2007. – 224 с:

8. Кларин М. В. Корпоративный тренинг от А до Я: науч.-практ. пособ. – М.: Дело, 2000. – 224 с.

9. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2010 (на зміну дк 003:2005) / Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики. Затверджено й надано чинності наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 №327 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dk003.com/>

Реферат

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРЕНИНГОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ

Марк Шимановский

В статье рассмотрен тренинг как инновационная социально-педагогическая технология, которая, безусловно, имеет все возможности для применения в педагогическом процессе. Исследованы возможности тренингов как педагогического средства оптимизации учебно-воспитательной работы в ПТУЗ.

Одновременно констатировано, что такая технология имеет некоторые ограничения в применении, она в определенной степени не учитывает чисто человеческое, рациональное, характерное именно для этой конкретной личности. Тренинг доводит умение до навыков, до автоматизма, однако без рационального критического осознания сущностных характеристик самого процесса. Тренинги разрушают самостное, экзистенциальное, личностное, вынуждают работать всех по одной схеме, не учитывают возможности личностного рационального понимания проблемных ситуаций. Технология пригодна для формирования простых, устоявшихся навыков, по которым нет

противоречий. Содержание тренинга не всегда соответствует личному мировоззрению и интересам человека, может разрушать его моральные принципы. Методика интеракции принимается беспрекословно не всеми участниками, она безусловная для тех же партиципаторов-лидеров, другие группы в аудитории или выполняют задания тренера без особого энтузиазма, или участие в тренингах принимают чисто формально. Крайне необходимо дополнительное научно-педагогическое и нормативно-правовое обоснование тренингов, которое должно исключить нанесение вреда их участникам.

Ключевые слова: тренинг, активные и интерактивные технологии учебно-воспитательной работы, здоровый образ жизни.

Abstract

SPECIAL FEATURES OF TRAININGS APPLICATION IN PEDAGOGICAL PROCESS

Mark Shimanovskyi

Ph.D. in Pedagogy, Senior research fellow, of the Laboratory for career guidance and training. Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

The paper considers training as innovative socio-educational technology which certainly possesses all the features to be used in pedagogical process. Possibilities of training as a means of optimizing the pedagogical educational work at VET schools are investigated.

At the same time the author states that this technology has some limitations to be applied, it ignores to a certain extent the purely human, rational, specific to the particular individual. Training brings one's ability to skills and automaticity, however, excluding rational critical awareness of the essential characteristics of the process. Trainings destroy something existential and personal, they force everybody to work according to the same pattern, do not consider the possibility for personal rational understanding of problematic situations. The technology is suitable for the formation of simple, well-established skills for which there is no different vision. Training content does not always meet personal world outlook and interests of a human, it can destroy his moral principles. Methods of interactions are implicitly accepted by not all participants but it is definitely suitable for leaders. The rest of the groups in an audience either perform tasks given by a coach without much enthusiasm or take part in training only on paper. It is extremely necessary to have additional scientific-pedagogical and regulatory justification of trainings hence excluding damage to their members.

Key words: training, active and interactive technology of educational work, healthy lifestyle.

References

1. *Dr Paul Tosey & Dr Jane Mathison* Introducing Neuro-Linguistic Programming / Dr Paul Tosey & Dr Jane Mathison // Centre for Management Learning & Development School of Management University of Surrey, Guildford, Surrey GU2 7XH, UK. 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.som.surrey.ac.uk/NLP/Resources/IntroducingNLP.pdf>.
2. *Almond G., Verba S.* Grazhdanskaya kultura i stabilnost demokrati (Social culture and democracy stability) // Polis. – 1992. – Issue 4. – P. 122–134.
3. *Kormiltsev I.* Skovannye odnoy tsepiu (Bounded with one chain). Moscow, 1990. – 64 p.
4. *Novye podkhody i tekhnologii v rabote s molodiozhiyu* (New approaches and technologies to working with youth). – Moscow, 2010.
5. *Rodzhers K. R.* Vzgliad na psikhoterapiyu: Stanovlenie cheloveka (View of psychotherapy. Human formation). – Moscow, 1994. – 480 p.
6. Training [Electronic resource]: <http://psychologiya.com.ua/trening.html>
7. *Puzikov V. G.* Tekhnologiya vedeniya treninga (Technology of conducting the training). – Saint Petersburg, 2007. – 224 p.
8. *Klarin M. V.* Korporativnyi trening ot A do Ya (Corporate training from A to Z). – Moscow, 2000. – 224 p.
9. Natsionalnyi klasyfikator Ukrainy: Klasyfikator profesiy DK 003:2010 (National occupations classifier of DK 003:2010) / Derzhavnyi komitet Ukrainy z pytan tekhnichnoho rehuliuвання ta spozhyvchoyi polityky. Zatverdzheno ta nadano chynnosti nakazom Derzhspozhyvstandartu Ukrainy vid 28.07.2010 №327. [Electronic source], <http://www.dk003.com/>