

Методичні матеріали щодо визначення техніки проведення тренінгів у підлітковому та молодіжному середовищі

Тренінг як форма проведення профілактичної роботи

Однією з ефективних форм просвітницької роботи щодо формування здорового способу життя та з профілактики негативних явищ у юнацькому та молодіжному середовищі є тренінг.

Тренінг – це запланований процес, призначений поповнити навички та знання учасників і перевірити їхнє ставлення, ідеї, поведінку з метою зміни та оновлення. Тренінгові заняття спрямовані на підвищення компетентності учасників у сфері формування здорового способу життя. Соціально-просвітницький тренінг (СПТ) розрахований на:

- оволодіння знаннями;
- формування умінь і навичок, які сприятимуть усвідомленому вибору правильних варіантів поведінки молоді щодо здорового способу життя.

Патисипаторний підхід до тренінгу

Цей підхід базується на вірі в те, що люди ефективніше вчаться, коли цінуються їхні власні знання та спроможність щось зробити, а також – коли вони можуть поділитися та проаналізувати власний досвід у комфортному для себе середовищі. Під час підготовки до тренінгу і в процесі його проведення зміст тренінгу має відповідати потребам учасників і бути прийнятним для їхнього досвіду. Роль тренера скоріше полягає в тому, щоб полегшувати процес вивчення, а не власне навчати. Ідеї тренінгу багато в чому зобов'язані своїм існуванням бразильському вихователю Паоло Фрейре. Ось вони:

- освіта ґрунтується на “банківському” підході, коли інформація зберігається в пасивних куточках пам'яті, звільнюючи її;
- освіта повинна допомогти ставити правильні запитання та надавати можливість будувати схеми для відповіді на них та їхнього активного вирішення;
- освіта повинна базуватися на потребах людей та їхньому життєвому досвіді;
- освітній процес є процесом обміну й діалогу або відображення та дії.

Навчання досвідом

Люди ефективніше навчаються чогось, якщо є водночас активними учасниками цього процесу. Курс використовує велику кількість різноманітних технік, вправ та ігор для залучення до процесу аналізу та відображення власного досвіду. Матеріали побудовані таким чином, що вивчені теорія та схема відразу ж закріплюються через практичні вправи. Навчання досвідом означає, що всередині групи кожен має змогу поділитися своїми знаннями та проблемами з іншими, а також попрацювати разом у пошуку вирішення. Це означає також, що формування в групі атмосфери довіри надзвичайно важливе для досягнення успіху всього процесу.

Основні принципи навчання

Тренери матимуть найбільший успіх у процесі адаптації активних навчальних стратегій, якщо вони знатимуть подані нижче такі основні принципи навчання.

1. Навчання залежить від мотивації.

Яким чином ви можете створити мотиваційну ситуацію та підтримувати в учасників ці мотиваційні фактори?

2. Навчання залежить від здібностей тих, хто навчається.

Як ви можете адаптувати навчання для тих, хто відчуває певні труднощі?

3. Навчання залежить від минулого і теперішнього досвіду.

Як ви можете використати досвід учасників як джерело їхнього навчання?

4. Навчання залежить від активного залучення учасників до процесу навчання.

Яким чином ви можете стимулювати учасників та активно залучати їх до процесу навчання?

5. Навчання залежить від створеної атмосфери комфорту та взаємоповаги.

Якими засобами ви можете створити атмосферу безпеки, взаємоповаги, комфорту?

6. Навчання стає ефективнішим, коли учасники самоскеровані до нього.

Яким чином ви можете заохочувати учасників до самоосвіти та продовження подальшого навчання?

7. Навчання є практичним і націленим на вирішення проблеми.

Як ви можете інтегрувати використання учасниками отриманих знань під час щоденного вирішення проблем?

8. Навчання дорослих має якнайбільше відповідати індивідуальним навчальним стилям та індивідуальним відмінностям учасників.

Яким чином ви можете індивідуалізувати навчання відповідно до індивідуальних стилів навчання?

Ключеві елементи організації тренінгу

Ідеальна кількість учасників групи – 15 осіб, але вона може коливатися від 10 до 15 учасників. При значному збільшенні групи зтягуються всі вправи, при значному зменшенні – не створюється належна атмосфера.

Проведення тренінгу розраховане на команду тренерів або, як їх ще інколи називають, фасилітаторів (від англ. *facilitator*), тобто, осіб, які полегшують роботу і спілкування, їхня прийнятна кількість – три, однак, може бути й два або чотири. Інколи доводиться проводити заняття поодиноці. Це набагато складніше для тренера, оскільки може зашкодити динамічності заняття і впливати на перевантаження для самого тренера.

Тренінг сплановано таким чином, що його важливі заходи забезпечують динаміку функціонування групи та потрібний баланс. Семінар складається із занять, які, залежно від аудиторії, можна змінювати, однак, кожне заняття повинно містити основні елементи: ознайомлення з розпорядком дня (щоб почути побажання), збір групи після кожної перерви, принаймні, одну гру (щоб збалансувати енергію та розважитися), оцінку знань (щоб почути думку групи).

Основні правила – з ними ознайомлюють під час першого заняття. Вони чіткі та подаються у письмовому вигляді. Всі групи дотримуються групових норм поведінки. Належна поведінка очікується від кожного учасника. Коли правил важко дотримуватися, їх можна переглянути й обговорити.

Очікування: оскільки емпіричний стиль тренінгів є дещо незвичним, дуже важливо, щоб всі учасники усвідомлювали, чого від них очікують, і мали можливість із самого початку висловити свої надії та отримати відповіді на запитання. Важливо, щоб учасники погодилися з необхідністю відвідувати всі заняття впродовж усього семінарського періоду. Істотні відхилення від цієї практики підірвуть успіх тренінгів для всіх.

Підготовка розкладу – важливе завдання команди тренерів. Він розробляється на базі загальної схеми, проте, є гнучким щодо певних вправ, ігор і збірань, які використовуються. Складаючи розклад, важливо враховувати потребу групи в атмосфері довіри, а також організувати вправи, які б відображали динаміку групи. Слід пам'ятати, що люди спочатку прагнуть висловитися з приводу того, що вони дізналися про себе.

Треба мати “запасні” вправи – короткі й доречні до теми. Це буває потрібно, коли час, необхідний для виконання вправи, група використала скоріше.

Підготовка до тренінгових занять

Під час підготовки до занять тренер повинен звернути увагу на певні завдання, які необхідно виконати заздалегідь для того, щоб учасники успішно засвоїли навчальну програму. Отже:

- якщо заняття проводитимуть два тренери – розподілити між ними конкретні розділи програми, за які має відповідати кожен;
- уточнити дату, місце і час проведення тренінгових занять, а також вивчити реєстраційні анкети учасників;
- визначити, чи не варто змінити навчальну програму відповідно до поданих реєстраційних анкет;
- добре підготуватись; вивчити всі аспекти навчальної програми; провести пробне заняття, щоб ознайомитися з демонстраційними та проєкційними матеріалами.

Тренер має передбачити запитання учасників і проблеми, які можуть їх турбувати. Це допоможе уникнути можливого напруження, якщо запитання виникнуть під час занять.

Традиційна схема тренінгового заняття

I. Вступ

Вступ складається з таких кроків:

- представлення тренерської команди;
- коротка інформація про діяльність організації, про програму або проєкт, у рамках якого проводиться тренінг;
- інформація про тих, хто фінансує цю діяльність організації;
- оголошується тема тренінгу;
- присутніх знайомлять з особливостями методики проведення заняття (тобто, що таке тренінгова форма навчання та які її особливості).

Далі дається план-графік роботи під час тренінгу: час проведення, перерви, харчування (якщо планується) тощо.

Після *вступу* приймаються “Правила” – випробуваний та ефективний метод для досягнення у групі атмосфери довіри й співробітництва. Правила приймаються на початку кожного (!) заняття. Основний звід необхідних для даного тренінгу правил пропонує тренер, а присутні можуть доповнити його

своїми. Правила варто записати на великому аркуші паперу і прикріпити на видному місці. Вони мають знаходитися там до кінця заняття, щоб можна було у разі потреби посилатися на необхідне правило.

Правила

- Цінувати час (говорити по черзі, коротко і нечасто, за темою заняття).
- Говорити тільки від свого імені.
- Бути позитивними до себе та до інших (Бути +).
- Правило додавання (Я+Ти+Ми).
- Правило поваги до своєї і протилежної статі (+ + >).
- Правило добровільної активності.
- Правило конфіденційності.

Привітання

Уточнення самопочуття кожного. Це створює атмосферу “тут і зараз”. Розкриваючи свій емоційний стан, учасники розповідають, чого вони очікують від заняття, та про зміни, які сталися внаслідок попереднього заняття.

II. Основна частина

У ній вправи пасивного характеру чергуються з рухливими іграми. І перше, і друге обов’язково завершуються обговоренням і самозвітом учасників стосовно своїх відчуттів і думок (рефлексією). Інколи основна частина може складатися з двох складових, розділених перервою на обід. У такому разі два заняття можна об’єднати в одне.

III. Вправи для емоційної розминки

Спрямовані на створення внутрішньої свободи учасників групи і взяті здебільшого з дитячих ігор. Репертуар їх чималий. У довідниках з тренінгової роботи такі ігри належать до групи розминки.

IV. Підбиття підсумків заняття

Висловлювання учасників по черзі стосовно своїх відчуттів і вражень щодо проведеної роботи, побажання тренеру та групі.

V. Прощання

Своєрідна ритуальна дія, яка може мати різні форми проведення.

Закінчення заняття

Правильно закінчити заняття так само важливо, як і правильно його розпочати. Закінчується тренінг спеціальними заключними вправами, після яких має відбутися оцінка-аналіз заняття.

Оцінку можна проводити у формі анкет, опитувальних листів або просто висловів присутніх. Мета будь-якої оцінки тренінгу – перевірити якість навчання та визначити, наскільки воно буде ефективним. Оцінка-аналіз тренінгу також дозволяє коригувати проведення подібних занять, дає імпульс до нових ідей, допомагає зрозуміти, наскільки було досягнуто поставленої мети. Інформація, отримана за допомогою оцінки тренінгу, дозволяє з’ясувати, що із засвоєного присутніми на тренінгу призведе до змін у їхній практичній діяльності. На жаль, дуже часто присутні на тренінгу знають відповіді на всі запитання, але не спроможні взяти з цього знання користь, знаходячись у звичайній робочій обстановці. Тому серед запитань оцінки-аналізу обов’язково повинні порушуватись питання щодо змін у подальшій практичній діяльності учасників та учасниць тренінгової програми.

Запитання повинні бути відкритими і надавати людині повну свободу відповіді. Бажано лишати достатньо місця на відповіді.

Підписувати анкети не обов'язково. Анонімність опитування сприяє чесним відповідям, які є відбиттям щирих думок учасників тренінгу:

- тренер сприяє забезпеченню сприятливої атмосфери для обміном досвіду у групі, вільного визначення проблем, розкритого обмірковування шляхів їхнього вирішення;
- тренер допомагає учасникам занять актуалізувати мотивацію навчання;
- тренер застосовує різноманітні навчальні прийоми з тим, щоб надати заняттям розмаїття і підлаштувати під різні навчальні можливості учасників;
- тренер встановлює позитивну атмосферу в групі і сам стає учасником освітнього процесу;
- тренер ототожнює себе з групою, нічого не нав'язує і не вимагає.

Техніки проведення тренінгів

Презентація та “криголами”. Ці короткі вправи призначені розпочинати заняття. Вони допомагають учасникам розслабитися, познайомитися, створити атмосферу довіри в групі, заохочують до участі та взаємної підтримки. У процесі навчання ви зможете створювати й нові види таких вправ, але, безумовно, матимете якісь улюблені. Важливо підібрати “криголами”, які найбільше до вподоби групі.

“Мозковий штурм”. Мета “мозкового штурму” чи “мозкової атаки” полягає в тому, щоб зібрати якомога більше ідей щодо певної проблеми від усіх учасників занять упродовж обмеженого періоду часу шляхом розгальмування. Після презентації проблеми запросіть усіх називати ідеї, коментарі, фрази чи слова, пов'язані з цією проблемою. Запишіть усі пропозиції на дошці чи на великому аркуші паперу в порядку їхнього виголошення без зауважень, коментарів чи запитань. Присутні не повинні також коментувати пропозиції інших. Учасники мають відчувати: те, що вони говорять, не оцінюється й не засуджується. Перелік ідей використовуватиметься в подальшій роботі, яка може проходити у формі дискусії з розподілом пропозицій за категоріями з відкиданням одних і наданням переваги іншим. “Мозковий штурм” може бути добрим початком роботи над новою проблемою чи темою. Варіації мозкового штурму називають “мережею” чи “кульками”. Тут визначальне слово пишеться в “кульці” в центрі сторінки. Коли обговорюються споріднені проблеми, їх записують поряд, вказуючи зв'язок. Водночас, “мозковий штурм” вільного типу дає можливість за дуже короткий час (3-5 хв.) записати запропоновані ідеї. Обидва методи мають на меті заохочувати вільний вибір ідей і відчуття відсутності цензурних обмежень.

Дискусія в групі. Дискусія – загальновідомий метод, який застосовується, зазвичай у комбінації з іншими видами технік. Дискусія у великій групі корисна для вивчення досвіду всіх її членів і для надання можливості всім присутнім зробити відповідні висновки. Тренери повинні заохочувати всіх до участі в дискусії.

Обговорення великою групою

Це навчальний метод, коли вся група обговорює ідеї чи події, що стосуються якоїсь певної теми. Обговорення відбувається навколо запланованих або імпровізованих тем.

Ключем до ефективності обговорення великою групою є те, як тренер ставить запитання. Уникайте запитань, на які можна відповісти “так” чи “ні”. Використовуйте запитання, які починаються із слів “як”, “чому”, “який”. Заохочуйте всіх учасників до висловлення власних ідей.

Те, як тренер реагує на запитання та коментарі, є вирішальним у створенні навчальної атмосфери. Демонструйте увагу до учасників, дякуючи кожному за запитання та висловлювання. Це стимулюватиме всіх присутніх ділитися інформацією, яку в іншому разі вони відкинули б як нудну, нетипову, недоцільну чи зайву. Не дозволяйте будь-кому домінувати над великою групою під час дискусії. Обмежити таку перевагу можна, сказавши: “А тепер давайте послухаємо, що скаже хтось інший” або “Я хочу щоб усі мали можливість висловити свою думку”.

Більшість завдань виконується в малих групах або парах. Пояснюється це тим, що підлітку часом деякі почуття легше висловити в невеличкій групі, оскільки там він відчувається безпечніше. Робота в малих групах дає також можливість заощаджувати час, бо зникає потреба вислуховувати кожного у великій групі. Розподіл на малі групи може здійснюватися різними шляхами – йдеться про постійні групи протягом уроку чи циклу уроків, різні групи для кожної справи тощо.

Обговорення малою групою

У цій навчальній процедурі беруть участь 3-6 осіб, які зібралися у невимушеній обстановці, щоб з'ясувати ці чи інші питання, обговорити певні проблеми – словом, усе те, що їх турбує, - а також запропонувати вирішення цих проблем та оцінити ідеї. Ідеї можуть бути висловлені під час рольової гри або “мозкового штурму”. Невеликі групи дають ширші можливості для роботи, ніж великі. Використовуючи цю методику, можна надати кожному свободу вибирати власний ритм роботи.

Дискусії малими групами стимулюють роботу командою. Струмінь ідей допомагає учасникам бути корисними одне одному, а спільні міркування допомагають їм побачити власні ресурси та зміцнити їх.

Групова дискусія – спосіб організації спілкування учасників груп, який дозволяє співставити протилежні позиції, що зменшує опір сприйняттю нової інформації, усуває емоційну упередженість. Метод дозволяє навчати учасників аналізу реальних ситуацій, прищеплює вміння слухати і взаємодіяти з іншими, показує багатовекторність можливого вирішення більшості проблем.

Для активізації учасників у груповій дискусії можна використовувати: висловлювання у колі (метод естафети – кожен передає слово тому, кому вважає за потрібне); висловлювання за визначений проміжок часу (наприклад, кожному на висловлювання дається 10-15 сек.) тощо.

Міні-лекції – (по 10-20 хв.) надають можливість донести нову, необхідну для подальшої роботи інформацію, що має допомогти присутнім глибше зрозуміти проблему і зробити необхідні висновки. Завдання тренера при цьому не тільки в повідомленні необхідної інформації, але й у переконанні групи в корисності цієї інформації для розв'язання проблеми. Тому під час міні-лекції використовуються додаткові запитання або короткий обмін думками.

Міні-лекція закінчується колективним обговоренням чи вправою, яка дозволить практично використати отримані знання.

Бажано після закінчення міні-лекції роздати присутнім прослухану інформацію у друкованому вигляді.

Психогімнастика – допоміжний метод роботи в групі, за яким учасники спілкуються без допомоги слів. Психогімнастика може забезпечувати такі цілі:

- діагностичну – у пантомімі виявляються слабкості, порушення в поведінці, приховані імпульси та позиції учасника;
- корекційну – слугує формуванню визначених навичок і типів поведінки, допомагає коригувати неадекватні емоції і дає матеріал для інтерпретації і встановлення зворотного зв'язку;
- соціометричну – надає інформацію щодо стосунків у групі і становище в ній окремих учасників.

Коментар: для зняття напруження в групі психогімнастику бажано проводити під музику.

Рольова гра. Рольова гра чи “удавання”, імітує реальність того, що відбувається, та надає можливість учасникам, діяти “немов насправді”. Кожна особа в рольовій грі має чітко знати ідею своєї ролі та мету рольової гри взагалі. Мета рольової гри – визначити ставлення до конкретної життєвої ситуації, набути досвіду шляхом гри, тобто, вона намагається допомогти навчити через досвід і почуття. Рольова гра може також використовуватися для отримання конкретних навичок, наприклад, постановки гендерних проблем. Інколи присутні можуть розігрувати ситуації, в яких вони вже побували. Рольова гра – це відносно “відкрита” техніка, яка дозволяє розвивати її залежно від навичок, власного досвіду та конкретної ситуації в групі. Слова “рольова гра” можна замінити на “драму” чи “прогривання ситуації”. Дуже важливо також дати групі “вийти з ролі” після закінчення вправи – сказати кілька слів про почуття, враження чи думки. Інакше є небезпека, що “актори” та інші присутні залишаться з неадекватними думками або самооцінкою.

Закінчення речень

Надає можливість працювати над висловленням власних ідей, а пізніше обговорювати їх з іншими.

Анкетування. Використовується для перевірки знань і оцінки процесу навчання.

Дослідження випадків

Базується на реальних випадках чи гіпотетичних, але таких, що постають з реальних проблем. Забезпечує матеріалом, на якому молодь практикує вивчені аналітичні навички. Стимулює також пошук здобутків і помилок у власній праці. Ця вправа повинна бути чітко спрямована на конкретну проблему.

Керовані фантазії. Тренер зачитує готову фантазію або таку, що розвивається групою. Може використовуватися як для індивідуальної, так і для групової роботи з метою виявлення думок і почуттів.

Творча праця. Містить колажі, креслення, малювання, моделювання, складання пісень, поем, історій чи ігор. Може відбуватися як індивідуально, так і в групі, з метою виявлення наявних проблем іншим шляхом. Важливо пам'ятати, що ця форма – рушій ідей, а не перевірка талантів з малювання чи співів.

Дебати. Можуть допомогти пояснити думки щодо суперечливих проблем і надати можливість побачити реальну перспективу. Як форму бажано використовувати – дебати “акваріум” чи “телевізійні дебати”.

Коло. Вправа, де кожен має можливість сказати щось швидко, по черзі, відповідаючи на запитання чи висловлюючи свою думку або позицію. Кола корисні для швидкого моніторингу того, як група чи кожен учасник окремо опанували поданий матеріал. Але не на всі запитання і не вся група захоче відповідати вголос і відверто. Для таких запитань можна роздати міні-анкети.

Ігри й розминки. Корисні для послаблення монотонності, збільшення енергетичного рівня й заохочування до подальшої праці. Вони можуть також легким і приємним шляхом підкреслити значення основного сенсу вправи.

Повчальне відвідування. Може бути особливо корисним під час проведення довгого курсу для перерви в навчанні, а також для того, щоб надати можливість втілити теорію в практику. Але ця вправа вимагає дуже ретельної підготовки та попередньої короткої сесії, де присутні мають обговорювати проблеми, які вони досліджуватимуть під час відвідування. Після відвідування слід також провести коротку зустріч-підсумок.

Круглий стіл. Метод тренінгової роботи розрахований як на малі, так і на великі групи, в яких один аркуш паперу та олівець передають по колу. Наприклад, один учасник записує ідею, потім передає аркуш та олівець партнеру ліворуч, той записує власну ідею і передає далі... Варіативність вправи полягає в тому, що учасники можуть використовувати різнокольорові фломастери чи олівці.

Існує негласне правило проведення тренінгу, відповідно до якого не варто обмежуватися лише одним методом протягом усього заняття. Використання різноманітних технік не тільки сприяє збереженню уваги і працездатності групи, але й відбиває реальні життєві ситуації, за яких може виникнути необхідність одночасного використання декількох моделей поведінки. І ще – обов'язково стежити за тим, щоб техніки чергувалися: коло – малі групи – групова робота – мозковий штурм – міні-лекція – малі групи – групова робота – мозковий штурм – робота в парах – групова робота – рольова (ділова) гра т. ін.

Література:

1. Зайцев А. Г., Зайцев Г. К. Педагогика счастья (Валеология семьи). – СПб: Союз, 2002. – 320 с.
2. Інформаційно-методичні матеріали з профілактики ВІЛ-інфекції та СНІДУ. Профілактика ВІЛ-інфекції: дієві методи.// Психолог. № 41, 2003.
3. Хубер Д. Теория гендерной стратификации // Антология гендерной теории. – Минск: Профилен, 2000.
4. Коменский Я. А. Великая дидактика // Коменский Я. А. Локк Д., Руссо Ж. Ж., Песталоцци И. Г. Педагогическое наследие. – М.: Педагогика, 1987. – 450 с.
5. Гельвецій К. А. Про людину, її розумові здібності та її виховання // Хрестоматия по истории зарубежной педагогики. – М., 1971. – 420 с.
6. Руссо Ж. Ж. Эмиль, или О воспитании // Коменский Я.А., Локк Д., Руссо Ж. Ж., Песталоцци И. Г. Педагогическое наследие. – М.: Педагогика, 1987.–450 с.
7. Кон И. С. Сексуальная культура в России: клубничка на березке. – М., 1997. – 300 с.

8. Колбановский В. Н. О половом воспитании подрастающего поколения // Советская педагогика. – 1964. – № 3. – С. 27–32.
9. Сухомлинський В. О. Вибрані твори в п'яти томах. – К.: Рад. Школа, 1976–1978.
10. Бовуар С. Второй пол. – СПб: Питер, 1997. – 218 с.
11. Кравець В. П. Теорія і практика дошлюбної підготовки молоді. – К.: Київська правда, 2000. – 688 с.
12. Мани Дж., Такер П. Ориентация // Сексология (хрестоматия). – СПб: Питер, 2001. – 512 с.
13. Методичний посібник Профілактична робота з підлітками та молоддю з питань пропаганди здорового способу життя, профілактики алкоголізму, наркоманії та ВІЛ-інфекції, Закарпатський обласний ЦСССДМ, Центр профілактики та боротьби зі СНІДом, Закарпатський обласний наркологічний диспансер, 2010, -с. 60.