УДК 378.147

ТРЕНИНГ КАК МЕТОД ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Д. А. Свиридов
УО «Могилевский институт Министерства внутренних дел Республики Беларусь»,
начальник кафедры уголовного права, уголовного процесса и криминалистики

Неотъемлемой частью современного образовательного процесса являются методы, направленные на максимальное раскрытие творческого потенциала обучающихся. К таким методам относятся активные методы обучения, которые отличаются активной и разнообразной мыслительной и практической деятельностью обучающихся во время усвоения учебного материала. Одним из примеров таких активных методов является тренинг. Обучение через практические упражнения — это форма обучения, известная человечеству с древних времен, с тех пор как один человек начал передавать свои знания другому. Тренинг (от англ. training — «обучение», «тренировка», «подготовка») представляет собой активный процесс, при котором участники осваивают новые умения и навыки через выполнение комплекса упражнений. Конечно, в процессе тренинга участники не только совершенствуют свои навыки, но и получают новые знания, которые не являются абстрактными, а всегда тесно связаны с их практическим применением. Можно предположить, что первыми примерами подобных обучающих практик были различные посвящения и инициации, которые применялись древними людьми для достижения существенного продвижения в развитии сознания, перехода на более высокий уровень его функционирования [1, с. 65].

Слово «тренинг» имеет разнообразные интерпретации. Однако до сих пор не разработана единая система классификации различных видов тренингов. Создатели технологии контекстного обучения определяют тренинг следующим образом: «Фокус тренинга сосредоточен на развитии практических навыков, предполагая, что теоретические основы уже усвоены участниками. Главная цель тренинга — создание условий для самостоятельной работы, в ходе которой участники совершенствуют определенные навыки и корректируют свое отношение к конкретному процессу» [2, с. 127]. Это видение тренинга не полностью совпадает с ранее данным определением его как формы обучения, поскольку не учитывает все его особенности, что создает сложности при составлении тренинговых занятий в рамках профессиональной подготовки. Ю. Н. Емельянов предлагает использовать термин «тренинг» для описания тех

методик, которые помогают развить умения учиться и осваивать сложные виды деятельности, включая общение [3, с. 144].

Р. Уотермен считает, что тренинги — это запланированные мероприятия, призванные повысить профессиональные компетенции сотрудников, изменить их установки и социальное поведение. При этом методы тренингов должны соответствовать целям организации и особенностям выполняемой работы [4, с. 38].

В научных работах тренинг часто определяется как эффективный метод обучения. Например, Б. Д. Парыгин считает тренинг инструментом группового консультирования, направленного на усвоение участниками навыков общения как в профессиональной сфере, так и в повседневной жизни. Он подчеркивает, что тренинг помогает не только освоить полезные профессиональные навыки, но и адаптироваться к новым социальным ролям, формируя при этом соответствующую Я-концепцию и самооценку каждого участника [5, с. 318].

Согласно С. И. Макшанову, тренинг выступает как звено в цепочке передачи информации между участниками взаимодействия [6, с. 87].

Изучение различных определений тренинга, представленных в психолого-педагогической литературе, показывает, что единого общепринятого понимания этого термина пока не существует. Такая неопределенность позволяет рассматривать тренинг как гибкий инструмент, который может быть использован как в рамках обучения, так и как самостоятельная его форма в процессе профессиональной подготовки.

Современные тренинги отличаются разнообразием своих форм, направлений и аудитории. Их основная задача — восполнить пробелы в знаниях обучающихся, а также развить у них умения противостоять давлению со стороны сверстников и навыки безопасного поведения. К задачам, которые позволяет решить тренинг, относится создание условий для полноценного участия каждого участника в процессе обучения, а также развитие и оттачивание необходимых умений.

Подходы к обучению можно анализировать с различных углов зрения:

Тренинг — особый вид обучения, где положительное подкрепление используется для формирования желаемых реакций, а отрицательное — для устранения нежелательных.

Тренинг — процесс обучения, направленный на усвоение и совершенствование умений и навыков.

Тренинг — динамичный формат обучения, направленный на передачу знаний и совершенствование практических умений и навыков.

Тренинг — платформа, которая создает благоприятные условия для самопознания участников и их собственных поисков путей преодоления трудностей.

Тренинг — это мощный инструмент, направленный на осознанные трансформации психологических особенностей личности или группы людей, с целью их личностного роста и гармоничного развития. Он представляет собой структурированную систему специально подобранных и взаимосвязанных методов психолого-педагогического воздействия, призванных способствовать развитию умений и навыков, в том числе самоанализа и саморазвития. Данный процесс способствует самоанализу, выявлению собственных сильных и слабых сторон, а также условий, которые могут способствовать или препятствовать достижению поставленных целей. Он помогает продумать стратегию саморазвития, выбрать подходящие инструменты и грамотно спланировать последовательность действий для достижения желаемого результата.

Чтобы тренинг достиг желаемого результата, необходимо придерживаться ряда ключевых принципов. Участие в тренинге, будь то в целом или в отдельных его частях, должно быть добровольным. Участник должен испытывать внутреннюю мотивацию к личностному росту и развитию в процессе работы группы. Попытки навязать позитивные изменения авторитарными методами, как правило, неэффективны, так как искренняя личностная трансформация невозможна без внутреннего желания к ней. Самодиагностика основана на способности участников к самоанализу и открытому выражению своих мыслей и чувств, а также на их умении выявлять и формулировать собственные актуальные проблемы. Активность всех участников и осознание каждым своей ответственности за конечный результат — вот основа принципа активности. Благодаря этому подходу каждый участник развивается самостоятельно, без прямого вмешательства модератора, посредством создания благоприятной среды для саморазвития. Фокус на себе во время тренинга способствует глубокому осмыслению собственных действий, развивает способность концентрироваться и совершенствует навыки самопознания. Применение этого принципа является ключевым для достижения одной из главных целей тренинга — обретения личной ответственности.

Организация тренинга — задача, требующая от педагога особых способностей. В этом формате педагог выступает в роли организатора, чья задача заключается в умелом управлении вниманием обучающихся и переключении по мере необходимости. В центре внимания на тренинговом занятии сам обучающийся. Обучение на тренингах не сводится к пассивным лекциям, а строится на интерактивных методах: ролевых играх, решении ситуационных задач, бизнес-симуляциях и групповых дискуссиях. В общем, это форма обучения, где обучающиеся активно взаимодействуют друг с другом и с педагогом. В различных источниках, изучающих технологии проектирования и проведения тренингов, такой подход именуется интерактивным обучением.

Интерактивный подход в обучении выходит за рамки простого внедрения активных методик, таких как дискуссии или деловые игры, хотя они являются его неотъемлемой частью. Его суть заключается в фокусе на индивидуальных потребностях обучающихся. В интерактивном обучении тренинг становится инструментом решения конкретных задач обучающегося с ориентацией на его желания и стремления, а не на дидактические планы. Педагогу предстоит понять, что стремится постичь обучающийся, какие умения и навыки он хочет развить, и строить образовательный процесс исходя из этих запросов. Интерактивный подход предполагает непрерывную заботу педагога об участниках, их индивидуальных нуждах, а также постоянную самооценку с целью понять ситуацию с их точки зрения. Важнейшим принципом этого подхода является вовлечение обучающегося в процесс решения его проблем не как пассивного слушателя, а как равноправного партнера. Участник не просто получает готовые решения, он сам формулирует задачи и вместе с педагогом, используя предоставляемые им ресурсы, находит пути их решения.

Исследование выявило следующую логику организации тренингов: сначала определяется общая цель, затем участники работают самостоятельно, после чего обмениваются мнениями, получают оценку эксперта и проводят самооценку, завершая тренинг подведением итогов. Обычно этот этап предполагает обмен мнениями участников, где они высказывают свои ощущения, делятся впечатлениями и предложениями. Формой подведения итогов может быть анкетирование, педагог может задать участникам вопросы о том, что они узнали за время занятия, что было для них наиболее интересным и полезным, и попросить вспомнить проделанные упражнения, что укрепит усвоенный материал.

Активные методы обучения обладают значительным преимуществом: они позволяют преподавателю организовать групповую работу обучающихся во время занятия, что способствует развитию профессиональных коммуникативных и мыслительных навыков, а также углубляет рефлексивные процессы. Постоянное общение обучающихся между собой и с преподавателем подразумевает непрерывную самооценку и саморегуляцию. Группа выступает как площадка для самореализации, стимулируя активное участие в образовательном процессе вне зависимости от личных предпочтений. Применение активных методик обучения повышает мотивацию и эмоциональную вовлеченность обучающихся, создавая прямые и обратные связи между ними и преподавателем. Применение этих методов формирует способность анализировать конкретные ситуации и находить оптимальные подходы к действиям, сравнивая разные варианты и оценивая их эффективность, что является ключевым фактором для успешного решения задач, возникающих в процессе обучения.

1. Шутьков С. А. Вопросы совершенствования активного и интерактивного обучения в высшей школе // Ученый совет. 2015. № 1-2. С. 65–71. Вернуться к статье

2. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход : метод. пособие. М. : Высш. шк., 1991. 207 с. Вернуться к статье

3. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Л. : ЛГУ, 1985. 167 с. Вернуться к статье

4. Герасимов В. В., Минина Л. С., Васильев А. В. Управлением инновационным потенциалом производственных систем : учеб. пособие. Новосибирск : НГАСУ, 2003. 64 с. Вернуться к статье

5. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. СПб. : ИГУП, 1999. 592 с. Вернуться к статье

6. Макшанов С. И., Хрящева Ю. Н., Сидоренко Е. В. Психогимнастика в тренинге. СПб. : Речь, 2006. 141 с. Вернуться к статье