МЕТОД ТРЕНИНГА В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИЧЕСТВА МОЛОДЕЖИ В СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

THE TRAINING METHOD IN THE CONTEXT OF THE FORMATION OF THE COMPETENCE OF YOUTH COOPERATION IN SOCIO-CULTURAL ACTIVITIES

УДК 37.013

Русакова Татьяна Сергеевна, аспирант Московского педагогического университета, Россия, Москва, sova-zolotaya@yandex.ru

Rusakova Tatyana Sergeevna, postgraduate student of the Moscow Pedagogical University, Russia, Moscow, sova-zolotaya@yandex.ru

Аннотация. Цель: определить роль и место тренинга в процессе формирования компетенции сотрудничества молодежи в социально-культурной деятельности. Метод: анализ. Результат: определена роль и место тренинга в процессе формирования компетенции сотрудничества молодежи в социально-культурной деятельности. Вывод: метод тренинга направлен на то, чтобы участники, во-первых, узнали о разных способах решения конфликтных ситуаций, рассмотрели аргументы в пользу каждого и определили адекватность их использования в той или иной конфликтной ситуации.

Annotation. Purpose: to determine the role and place of the training in the process of forming the competence of youth cooperation in socio-cultural activities. Method: analysis. Result: the role and place of the training in the process of forming the competence of youth cooperation in socio-cultural activities is determined.

Conclusion: the training method is aimed at ensuring that participants, first, learn about different ways to resolve conflict situations, consider the arguments in favor of each and determine the adequacy of their use in a particular conflict situation.

Ключевые слова: компетенция сотрудничества, социально-культурная деятельность, тренинг.

Keywords: cooperation competence, socio-cultural activity, training.

Молодежь как социальная категория занимает особое место в социуме. Возрастные рамки размыты: в официальных источниках это молодые люди в возрасте от 14 до 30 лет (в некоторых субъектах до 35 лет). Данная категория отличается мобильностью, активной социальной позицией и больше всего поддержана внешнему влиянию. Исследователи отмечают, что молодежь больше, чем остальные возрастные категории, подвержена общественному влиянию и характеризуется формирующимся мировоззрением, инициативностью и стремлением к освоению новых социальных ролей и получению статусов. Современное общество с многообразием социально-культурных и досуговых организаций и институтов создаёт потенциальные возможности для реализации ее жизненных планов и устремлений, однако молодежь испытывает трудности в общении.

Среди методов формирования компетенции сотрудничества молодежи особое место занимают интерактивные методы. Интерактивные методы рассматриваются как «способ познания, осуществляемый в формах совместной деятельности, когда все участники процесса взаимодействуют друг с другом, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия участников и свое собственное поведение» [3]. Такие методы, по мнению Т.С. Паниной, предполагают формирование нового опыта прежде его теоретического осмысления, где опыт и знания каждого участника деятельности взаимообогащают других, способствуют, по мнению О.В. Литвиновой развитию способностей к «анализу информации и определения проблемы», учат находить ресурсы и возможности для решения проблем, а

также «вырабатывать стратегию достижения целей и планировать конкретные действия» [2].

Потенциал интерактивных методов в контексте формирования компетенции сотрудничества позволяет сформировать у участников социально-культурной деятельности способности к командной работе и усилить навыки общения и друг с другом, и с педагогом-организатором социально-культурной деятельности. Остановимся подробней на таком интерактивном методе как метод тренинга. Научные обоснования эффективности тренинговой деятельности в формировании компетенций попытался обосновать А.А. Попов, опираясь на основы СМД-методологии. В процессе тренинга происходит «коллективное мыследятельность», выходящая за рамки традиционного образовательного производства в пространство игры и коммуникации. Исследователь ставит особое место отводит рефлексии «выхода» участников тренинга за рамки аудитории к социально-культурной реальности, а задача тренинга должна иметь для участников личностный смысл, стать задачей, в которой участник видят для себя реальную потребность и которую хотят решать, тогда данный метод в контексте формирования компетенции сотрудничества станет достаточно эффективным.

При разработке тренинга разработчик должен иметь собственные приоритеты и контур применения тренинговой деятельности. Оценка результатов тренинга должна «базироваться на том, что участник тренинга должен быть включен в него субъектно» [2]. То есть в тренинг необходимо включать такие ситуации, которые дают возможность участникам тренинга занять собственную субъектную позицию и исследовать цель своего движения и его результаты в социокультурном пространстве, а также самого себя. Тренинг направлен на формирование определенных умений и качеств участника и позволяет смоделировать ситуации, в которых участники имеют возможность «развить и закрепить необходимые знания и навыки» [1], а также в последствии изменить свое отношение к опыту и применяемым подходам в работе.

В практике используются разнообразные виды тренингов. В рамках исследования тренинг направлен на запуск самого важного компонента компетенции сотрудничества – эмоционально-мотивационного. С точки зрения содержания тренинги подразделяются на тренинги навыков и тренинги изменения отношений. Тренинги изменения отношений, в свою очередь могут быть психологическими и нет. В последнем случае тренинг направлен на формирование знаний и умений, которые могут применены в различных видах деятельности. Например, тренинг управления эмоциями в коллективе. В любом тренинге важно оценивать его качество, проводить итоговое тестирование полученных на тренинге знаний и умений. В ходе реализации тренинга придерживаются следующих рекомендаций:

– учет времени и соблюдение временного режима;

– наличие коллективных заданий;

– важная информация оставляется на конец тренинга с целью ее рефлексии участниками;

– получение и представление участникам обратной связи.

Особая роль в ходе проведения тренинга отводится социальному педагогу. Основными его функциями при реализации данного метода являются:

1. Активизирующая функция (ее еще можно назвать функцией фасилитатора). Социальный педагог организует групповые процессы, помогает участникам тренинга справиться с затруднениями, которые могут возникнуть в ходе выполнения того или иного упражнения, оказывает участникам эмоциональную поддержку, дает достаточное количество обратной связи.

2. Экспертная функция. Социальный педагог, который ведет тренинг помогает участникам оценить свое поведение объективно, осмыслить полученный опыт, провести его рефлексию, показать, как поведение участником может действовать на других.

3. Корректирующая функция. В ходе тренинга социальный педагог помогает преобразовать ошибочные представления участников на тот или иной

вопрос, а также выработать у участников тренинга навыки эффективного поведения.

Таким образом, метод тренинга в контексте формирования компетенции сотрудничества направлен на то, чтобы участники, во-первых, узнали о разных способах решения конфликтных ситуаций, рассмотрели аргументы в пользу каждого и определили адекватность их использования в той или иной конфликтной ситуации. Также участники учатся отслеживать свои эмоции, возникающие в ходе конфликта и выбирать действенные способы управления ими.

Литература:

1. Корнеева, Л. Интерактивные методы обучения / Л. Корнеева // Высшее образование в России. – 2004. – №12. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/interaktivnye-metody-obucheniya (дата обращения: 09.04.2021).
2. Литвинова, О. В. Интерактивный метод обучения / О. В. Литвинова, И. А. Шенбергер, И. Б. Фомичёва. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2015. — № 11 (91). — С. 1390-1392. — URL: https://moluch.ru/archive/91/19537/ (дата обращения: 21.04.2021).
3. Панина, Т.С. Интерактивное обучение / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова // Образование и наука. 2007. №6. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/interaktivnoe-obuchenie (дата обращения: 09.04.2021).
4. Попов, А.А. К основаниям построения отечественной теории компетенций / А.А. Попов // Вестн. Том. гос. ун-та. – 2008. – №312. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/k-osnovaniyam-postroeniya-otechestvennoy-teorii-kompetentsiy (дата обращения: 07.10.2019).

Literature:

1. Korneeva, L. Interactive methods of teaching / L. Korneeva // Higher education in Russia. - 2004. - No. 12. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/interaktivnye-metody-obucheniya (accessed: 09.04.2021).

2. Litvinova, O. V. Interactive learning method / O. V. Litvinova, I. A. Schoenberger, I. B. Fomicheva. - Text : direct / / Young scientist. — 2015. — № 11 (91). — PP. 1390-1392. - URL: https://moluch.ru/archive/91/19537/ (accessed 21.04.2021).
3. Panina, T. S. Interactive learning / T. S. Panina, L. N. Vavilova / / Education and Science. 2007. No. 6. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/interaktivnoe-obuchenie (accessed: 09.04.2021).
4. Popov, A. A. K osnovaniyam postroeniya otechestvennoy teorii kompetentsii [To the foundations of the construction of the national theory of competencies]. Vol. State University. - 2008. - No. 312. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/k-osnovaniyam-postroeniya-otechestvennoy-teorii-kompetentsiy (accessed: 07.10.2019).