

## ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИВЧЕННЯ РИТОРИКИ ВПРОВАДЖЕННЯМ ТРЕНІНГОВИХ ЗАСОБІВ

**Н.І. Чабан,**

*кандидат педагогічних наук, професор кафедри історії державності України та українознавства Херсонського юридичного інституту Харківського національного університету внутрішніх справ*

**І.Ф. Кравченко,**

*кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної роботи та соціальної педагогіки Херсонського державного університету*

Інтегрування України до розвинутого європейського співтовариства поєднує в собі такі тенденції, як відтворення спільних для всіх розвинених країн закономірностей суспільного прогресу, а також торування до вершин людської цивілізації. Вітчизняна педагогічна наука має переосмислити та засвоїти позитивний досвід людства, аби, з одного боку, не втратити національної специфіки та історичних надбань, з іншого, — наблизитися до європейського стандарту.

Розробка педагогічної теорії, проектування педагогічних систем і процесів, зазначають Р. Безпальча, Д. Гамаш, О. Кустова, Л.М. Фредерік, К. Чорна, М. Шкурлат, можуть бути успішними за умов чіткого уявлення про те, на яких засадах базується взаємодія людини і соціуму, якого суспільства ми прагнемо, для життя в якій країні готуємо підростаюче покоління, від повторення яких помилок минулого його варто застерегти і що для цього потрібно зробити.

Людська діяльність, будучи первісно синкретичною, у процесі розподілу праці трансформувалась у різні види й форми. Філософи, котрі займаються цією проблемою, виділяють чотири види діяльності, що утворюють замкнену систему, в якій кожен вид діяльності пов'язаний з рештою, має в них потребу, ними підтримується й опосередковується:

- пізнавальна діяльність, за допомогою якої суб'єкт проникає до глибин об'єкта, вивчає його не змінюючи;

- перетворююча діяльність, спрямована на зміни (ідеальні або реальні) об'єкта, на створення того, чого раніше не існувало;
- ціннісно-орієнтовна діяльність, визначаюча значення об'єкта для суб'єкта, при цьому об'єкт для суб'єкта є носієм цінностей, котрі він співвідносить зі своїми ідеалами й устремліннями;
- комунікативна діяльність, що забезпечує спілкування людей, їхню взаємодію як подібних і рівних суб'єктів [1].

Ми ввійшли в XXI сторіччя, і нові технології, Інтернет, комп'ютери потребують абсолютно нових форм навчання, відмінних від лекційної системи викладення інформації. За таких умов якнайважливішого значення набуває саме комунікативна діяльність. Цьому відповідає нова форма навчання — тренінгова, яка розвиває здатність людини до пошуку нових знань, до творчості, допомагає здійснити інтелектуальний прорив, формує новий, ненасильницький світогляд.

Тренінг сьогодні є незамінним елементом системи навчання і розвитку особистості. Адже тренінг — це насамперед навчання, що опирається на досвід людини, а також допускає, що присутні на тренінгу, крім отримання нової інформації, мають можливість відразу ж використовувати її на практиці, виробляючи нові навички. Тренінгова форма навчання базується на партисипаторному підході – тобто на методиці участі. Це означає, що вся група є активною учасницею процесу навчання, тому учасники можуть поділитися й обмінятися між собою знаннями й проблемами, а також разом шукати оптимального рішення. Перевага цієї методики в тому, що студенти навчаються ефективніше за тих умов, коли: цінуються їхні власні знання й можливості; можна поділитися своїм досвідом і проаналізувати його у комфортній атмосфері, без насильства й примусу; існує можливість вчитися, роблячи практичні дії; участь у тренінгу є добровільною, тому можна брати на себе відповідальність за своє навчання (тобто немає оцінок, іспитів та інших „каральних” засобів оцінювання нових знань).

Суттєвою перевагою методики є те, що вона дає унікальну можливість

вивчити складні або емоційно значимі питання в обстановці тренінгу, а не в реальному житті. Тренінг дозволяє вчитися без переживання про неприємні наслідки, які можуть виникнути у випадку прийняття неправильного рішення.

Людина ж, яка проводить заняття з групою, є тренером, а не вчителем у звичайному розумінні. Її роль полягає в полегшенні процесу навчання, у тому, щоб стати посередником між новими знаннями, ідеями та групою тих, кого навчають. Тренерська робота накладає на людину певні зобов'язання, оскільки вона повинна відповідним чином будувати свої взаємовідносини з людьми під час тренінгу. Для цього тренер має вірити у принципи ненасильства і гендерної рівності й, працюючи з групою, на практиці використовувати ненасильницькі методи.

Одна з головних тренерських цілей — створення рівних умов для всіх учасників під час тренінгу. Адже рівність і повага між усіма членами групи (включаючи і тренерів) є обов'язковою умовою ефективного засвоєння нових знань і поглядів. Тренінг має формувати у членів групи почуття довіри одне до одного, до тренерів, а також до нових ідей і до нової інформації. Для кращого сприйняття і засвоєння матеріалу варто створити у групі, що складається не більше, ніж 15-20 осіб, мікроклімат, який заохочував би присутніх до вільного висловлення думок, до пошуку відповідей на поставлені запитання. Тому тренер або тренерська команда (як правило 2 особи) повинна заздалегідь подбати про те, як створити рівні умови для всіх присутніх.

З цією метою всі учасники тренінгу сідають на стільці, поставлені по колу. Столи не використовуються, створюючи цим умови для „відкритого” спілкування. Тренінг триває у межах однієї пари, тобто 90 хв. Для досягнення позитивного ефекту заняття необхідно чітко розподілити час відповідно до завдань заняття й встигнути розглянути всі заплановані питання. Тому потрібен план проведення тренінгу, який має висіти в аудиторії на видному місці до кінця заняття. Наявність плану занять позитивно впливає на навчання, допомагає присутнім бачити напрямок тренінгу. Щоб зробити навчання більш продуктивним, потрібно на самому початку запланувати інформацію, легшу

для сприйняття, провести адаптацію групи. Пізніше — закладати основу розуміння теми заняття. Кожен тренінг починається зі вступного блоку, який обов'язково містить у собі такі вправи, як Вступ, Правила, Знайомство і Сподівання. Вправа Вступ складається з таких кроків: представлення тренерської команди, оголошення теми тренінгу, ознайомлення присутніх з особливостями методики проведення заняття.

Після Вступу триває вправа Правила — випробуваний і 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 й прикріпити на видному місці або ж записати на дошці. Вони мають знаходитися там до кінця заняття, щоб можна було в разі потреби посилатися на необхідне правило. Наводимо приклад правил, які ми традиційно використовуємо в нашій практиці: *Цінувати час. Говорити по черзі. Говорити коротко і не часто, по темі. Говорити тільки від свого імені. Бути позитивними до себе та до інших. Правило додавання. Правило поваги до своєї і протилежної статі. Правило добровільної активності. Правило конфіденційності.*

Дуже важливо, щоб усі присутні погодилися з кожним правилом, прийняли його. Упорядкування правил разом із групою створює атмосферу спільних зусиль, а не нав'язаних установок.

Після вправи Правила доцільно перейти до вправи Знайомство, потім — Сподівання. Вправа Сподівання допомагає почати навчання студента/курсанта на базі вже наявних у нього знань. Окрім того, вправа Сподівання конкретизує цілі тренінгу й задає групі напрямок. Завдання тренера полягає у тому, щоб допомогти групі зрозуміти й сформулювати результати, яких вони досягнуть, пройшовши тренінгову програму. Знання про результати навчання допомагає учасникам тренінгу перебороти недовіру, скепсис або ворожість і створює високу мотивацію. У результаті присутні усвідомлюють, на що спрямовано тренінг і що очікується від них самих. Висловлені сподівання присутніх

допомагають тренеру необхідним чином у майбутньому модифікувати програму тренінгу.

Після вправи Сподівання слід перейти до вправ Визначення проблеми, які також є обов'язковими для тренінгів. Ці вправи дають визначення термінів, виявляють проблему, а також вводять групу в річище основних запитань під час заняття.

Вважаємо за доцільне використати тренінгові форми роботи в ході розгляду таких тем з риторики: № 4 «Методика та етапи підготовки промови. Структура ораторського твору»; № 5 «Специфіка публічного мовлення як спілкування з колективним співрозмовником»; № 6 «Структура діяльності ритора. Типи промов»; № 7 «Зовнішня культура оратора. Логіка та емоції в промові» [2].

Зокрема, ми пропонуємо в ході виконання завдання прочитати речення, дотримавши паузу (||) чи відмовившись від неї. Пояснити, як змінюється при цьому зміст речення. Де слід поставити логічний наголос у першому та другому варіантах?

*Він ніколи б не вчинив такий злочин тільки заради матері.*

*Він ніколи б не вчинив такий злочин || тільки заради матері.*

Друге завдання спрямоване на визначення того, як змінюється в наведеному далі короткому оповіданні стиль спілкування героя. Слід поміркувати, що краще: відверте хамство чи «лицемірна» риторика?

*Юрко біг собі додому зі школи. Раптом, коли він зльоту загнув за ріг будинку, то всім тілом вдарився в щось велике і м'яке. Воно похитнулося, але встояло. Переляканий Юрко підвів голову і побачив розлючене обличчя літньої пані в окулярах.*

*— Перепрошую дуже, — пробелькотів він, задихаючись. — Я не хотів... Це сталося випадково. Прийміть мої вибачення.*

*Обличчя просяяло усмішкою. Пані вже не гнівалася.*

*— Гарний хлопчику, — промовила вона. — Що ж, з ким буває. Добре, що тебе навчили гарно вибачатися. Бувай.*

*„Щоб ти ноги переламала, стара корово! Пре, як танк! Сиділа б вдома, смерті чекала”, — подумав Юрко, попрямувавши своєю дорогою.*

У ході тренінгу вправи допомагають учасникам позбутися стереотипів. Блок шляхів подолання проблеми включає вправи, спрямовані на розробку планів конкретних дій, спрямованих на подолання проблем.

Закінчується тренінг спеціальними вирішальними 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 й визначити, наскільки воно було ефективним. Оцінка-аналіз тренінгу також дозволяє корегувати проведення подібних занять, крім того дає імпульс появі нових ідей, допомагає зрозуміти, чи досягнуто поставлені на початку цілі. Інформація, отримана за допомогою оцінки тренінгу, дозволяє з'ясувати, що із засвоєного присутніми на тренінгу призведе до змін їхньої практичної діяльності. На жаль, дуже часто присутні на тренінгу знають відповіді на всі питання, але не спроможні взяти з цього знання користь, знаходячись у звичайній обстановці. Тому серед питань оцінки-аналізу обов'язково повинні порушуватись питання щодо змін у подальшій практичній діяльності учасників тренінгової програми. Запитання повинні бути відкритими й надавати людині повну свободу відповіді.

Навчання під час тренінгу проходить у вигляді виконання вправ. Кожна вправа розбита на послідовні логічні кроки. Як правило, вона починається з Тренерського вступу, який вводить групу в тему, накреслює орієнтири. Вправа закінчується Тренерським результатом, який дає можливість тренерській команді завершити обговорення, коротко підсумувати напрацювання групи, розставити точні й правильні акценти щодо теми вправи. Тренеру варто мати дуже чітке бачення того, до чого група повинна прийти в результаті тренінгу, а також тих прийомів, за допомогою яких досягається мета навчання. Цьому допомагають, перш за все, інтерактивні методи навчання, вільний обмін думками й відчуттями після проведеної вправи. Нами запропоновано систему таких методів у таблиці.

## Характеристика методів тренінгової роботи

Метод	Характеристика методу
<b>Мозковий штурм</b>	<p>Мозковий штурм допомагає досить швидко зібрати максимальну кількість ідей і поглядів щодо проблеми. Цей метод не тільки генерує ідеї, але є досить ефективним у розв'язанні проблем. Успіх його залежить від дотримання двох головних принципів:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. група може народжувати в спільній роботі ідеї більш високої якості, ніж в індивідуальній роботі тих самих людей. Це відбувається тому, що ідея, яка може бути непрактичною, допрацьовується, додумується і поліпшується групою;</li> <li>2. для вироблення нових ідей стосунки повинні бути невимушеними й товариськими, а люди - відкритими.</li> </ol> <p>У процесі роботи відсутня усіяка критика, висловлювання приймаються без коментарів, акцент робиться на кількості пропозицій, а не їхній якості, записуються всі ідеї.</p>
<b>Робота в малих групах</b>	<p>Під час виконання вправ часто використовується варіант об'єднання присутніх у малі групи. Це надає можливість за короткий час усім присутнім висловити свої думки, обговорити проблему в більш зручній, комфортній обстановці, допомагає учасникам розкритися. Досвід і напрацювання малих груп пізніше обговорюються в загальному колі.</p>
<b>Вправи зі зворотним зв'язком</b>	<p>Запитання ставляться на початку вправи для того, щоб зорієнтуватися, наскільки присутні обізнані з темою, або ввести їх у тему. Наприкінці вправи запитання призначені для з'ясування ступеня засвоєння даного матеріалу і для поглибленого його розуміння. Це допомагає визначити причини можливого нерозуміння матеріалу або незадовільного сприйняття нових ідей та інформації.</p>
<b>Кероване обговорення</b>	<p>Кероване обговорення нової інформації або проблеми проводиться у формі запитань і відповідей. До необхідної відповіді групу ведуть ланцюжком коротких, чітких запитань, на які просять давати конкретні й короткі відповіді. Після відповідей на запитання тренер обов'язково проводить аналіз і обговорення відповідей, а також підводить загальний підсумок.</p> <p>У випадку, коли група або хтось із присутніх висловлює помилкове судження, на помилку йому не вказують, а через ланцюжок запитань ведуть до потрібної відповіді. Під час керованого обговорення тренер мусить намагатися уникати дискусій.</p>
<b>Навчаючи — вчусь</b>	<p>Ідея вправи полягає в тому, що всі присутні отримують певну частину інформації і мають обмінятися нею з якомога більшою кількістю людей. При цьому, повторюючи кількаразово свою інформацію, людина краще її запам'ятовує. Отримана інформація не читається, а переказується знову і знову.</p> <p>Існує ще один варіант цієї вправи – „Інформаційне коло”, коли група ділиться надвоє і всі присутні стають лицем одне до одного, створюючи два кола — внутрішнє і зовнішнє. За тренерською пропозицією, ті особи, які стоять лицем одне до одного, обмінюються інформацією. Потім, знову за тренерською вказівкою, присутні лягають у долоні і зовнішнє коло переміщується на один крок вліво або вправо і т.д. Вправа триває доки пари, що розпочинали обмін інформацією, не зустрінуться знову. Таким чином, всі учасники зовнішнього кола одержують повну інформацію від представників з внутрішнього кола і навпаки.</p>
<b>Рольові (ділові) ігри</b>	<p>Рольові (ділові) ігри сприяють міцному засвоєнню знань та дозволяють присутнім набути вмінь і навичок.</p> <p>Коли розігрується конкретна ситуація, то ті, що грають так само, як і ті, хто дивиться, одержують можливість побачити як проблеми, так і шляхи її вирішення. Цьому сприяє атмосфера "співпереживання", розуміння мотивів чужої поведінки. Таким чином, задіяні у грі не тільки тренують свою поведінку в конкретному випадку, але дають можливість і групі оцінити варіант виходу з тієї чи іншої конкретної ситуації, допомагають знайти методи розв'язання проблеми, підказують, як правильно діяти в тому або іншому випадку.</p>
<b>Ресурсні</b>	<p>Ресурсні вправи дають присутнім на тренінгу необхідні сили (ресурси) для виконання</p>

<b>вправи та рухливі ігри</b>	психологічно складних вправ, можливість самозахисту від неприємних спогадів і переживань. Ресурсні вправи включають вправи на підвищення самооцінки, на збільшення позитивізму в групі, на релаксацію, почуття взаємної підтримки тощо.
<b>Міні-лекції</b>	Міні-лекції (10-15 хв.) надають можливість донести нову, необхідну для подальшої роботи інформацію, що має допомогти присутнім глибше зрозуміти проблему й зробити необхідні висновки.
<b>Коло</b>	Під час знайомств чи у випадку, коли необхідно почути думку всіх присутніх, допомогти всім коротко висловити свою позицію, використовують коло. При цьому одна особа добровільно починає, а далі, по черзі на запитання відповідає вся група.

Використання різноманітних технік не тільки сприяє збереженню уваги й працездатності групи, але й відбиває реальні життєві ситуації, за яких може виникнути необхідність одночасного використання декількох моделей поведінки. Тренінг передбачає, що його члени самостійно визначатимуть критерії добра і зла, свою лінію поведінки, спираючись на такі етичні категорії, як совість, обов'язок, добро, почуття власної гідності, честь і т. ін. Адже моральність, духовність — це той рівень розвитку особистості й суспільства, який є консолідуючим началом, може об'єднати людей. Без пробудження таких моральних феноменів, як совість, патріотизм, людяність, відповідальність, почуття власної гідності, творча ініціатива, підприємливість навряд чи можна розраховувати на поліпшення ситуації в нашій країні.

У такому разі важливим на занятті виступає зміст, що проявляється в формі норм і оцінок, які мають загальний, обов'язковий для всіх характер. Моральність відображає гуманістичну перспективу розвитку людства, визначає критерії оцінки людських цілей і засобів їх досягнення. З моральної точки зору оцінюються не лише практичні дії, вчинки присутніх, але й їх мотиви, стимули і наміри. Таким чином відбувається моральна регуляція у формі саморегуляції, моральна оцінка у формі самооцінки, моральне виховання у формі самовиховання.

### **Література:**

1. Основи художньої культури. — Ч. 1: Теорія та історія світової художньої культури: Навч. посіб. для вищ. навч. закладів / За ред. В.О. Лозового, Л.В. Анучиної. — Х.: Основа, 1997. — 320 с.
2. Чабан Н. Використання тренінгових форм організації занять з етики та



естетики для студентів вузів // Педагогічні науки: Зб. наук. праць. —  
Вип. XXXVII. — Херсон, 2004. — С. 315-320.