

*Воронкова Дарья Александровна*

магистрант

*Научный руководитель*

*Федорова Светлана Николаевна*

Заслуженный работник образования Республики Марий Эл,

д-р пед. наук, профессор, профессор

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»

г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

## **СУЩНОСТНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОБУЧАЮЩИХ ТРЕНИНГОВ В ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Аннотация: в статье рассматриваются особенности организации и проведения обучающих тренингов в системе дополнительного образования. Анализируются цели, методы и формы тренингов, а также их роль в развитии личностных и профессиональных компетенций обучающихся. Особое внимание уделяется адаптации тренингов к возрастным и индивидуальным особенностям участников, а также интеграции интерактивных технологий.*

*Ключевые слова: обучающие тренинги, организация дополнительного образования.*

Обучающий тренинг представляет собой форму активного обучения, которая способствует улучшению знаний, формированию умений и навыков, а также развитию социальных установок. Основу данного метода составляют приемы практической психологии, взаимодействие в группе, получение об [3].

Дополнительное образование для детей направлено главным образом на приобретение практических умений. Важной характеристикой этой сферы является её добровольный характер, что означает, что ребёнок самостоятельно выбирает те занятия, которые вызывают у него интерес и способствуют его личностному развитию. Поэтому крайне важно поддерживать мотивацию и за-

интересованность учащихся, подбирая актуальные темы и разнообразные формы проведения занятий. Одним из эффективных форматов в этом контексте может выступать тренинг.

В рамках тренингового формата возможно не только развитие профессиональных умений, но и совершенствование личностных качеств, а также социальных компетенций, известных как soft skills (с англ. «мягкие» или «гибкие» навыки) [6]. Эти навыки имеют большое значение как в профессиональной сфере, так и в повседневной жизни, обеспечивая эффективность и успех вне зависимости от рода деятельности или специальности. К таким навыкам относятся способность убеждать, находить общий язык с людьми, проявлять лидерские качества, активно слушать, договариваться, работать в команде, развиваться личностно, эффективно управлять временем, проявлять креативность и другие [5].

Характерные особенности тренингов как формы группового обучения включают в себя:

- соблюдение специальных принципов организации групповой деятельности;
- специфическую организацию пространства – обычно это помещение с возможностью гибкой перестановки мебели (лёгкие и мобильные столы и стулья, иногда мягкие пуфы), позволяющее участникам расположиться по кругу для визуального контакта друг с другом;
- особое внимание уделяется межличностным отношениям внутри группы, которые формируются и исследуются в реальном времени, в момент взаимодействия;
- использование активных и интерактивных методов работы в группе;
- проговаривание и осмысление личных эмоций и событий, происходящих в группе (вербализованная рефлексия);
- создание атмосферы открытости, доверия и психологической безопасности, способствующей свободному и раскованному общению участников [4].

Подготовка и проведение тренинга включает несколько ключевых этапов.

1. Предварительная работа с участниками – сбор и анализ их образовательных потребностей, изучение особенностей целевой аудитории, чтобы максимально адаптировать программу под их запросы

2. Разработка подробного плана или сценария тренинга, включающего цели, задачи, последовательность упражнений и методов работы, а также тайминг каждого блока.

3. Организационная подготовка – подготовка помещения с возможностью гибкой расстановки мебели, обеспечение необходимыми материалами и оборудованием (бейджики, маркеры, бумага, доска и прочее).

Эти этапы обеспечивают системный и эффективный подход к проведению тренингов, способствующий достижению поставленных образовательных целей и созданию комфортной атмосферы для участников [1].

Тренинг традиционно включает несколько ключевых этапов:

– вступительное приветствие. На этом этапе устанавливаются базовые правила взаимодействия в группе, которые обеспечивают комфорт и продуктивность работы.

1. Активное вовлечение – каждый участник обязан принимать активное участие в процессе тренинга, что способствует более глубокому усвоению материала и развитию навыков.

2. Принцип «Я» – педагог воздерживается от прямой оценки участников, предоставляя им возможность самостоятельно рефлексировать и оценивать свои ощущения, эмоции и личностный рост по сравнению с предыдущим опытом. Такой подход стимулирует внутреннюю мотивацию и самопознание.

3. Принцип «здесь и сейчас» – направляет участников на постоянное внимание к текущим процессам в группе – их мыслям, чувствам и взаимодействиям, происходящим в данный момент времени.

4. Открытость и искренность создают условия для честного обмена обратной связью, что способствует более глубокому пониманию себя и других.

5. Конфиденциальность гарантирует, что всё, что обсуждается в группе, особенно касающееся личного опыта участников, остаётся строго внутри коллектива и не покидает его пределы.

6. Обращение на «ты» ко всем участникам и ведущим, вне зависимости от возраста или социального статуса, помогает формировать атмосферу доверия и равенства. Несмотря на то, что такой стиль общения может сначала вызывать дискомфорт из-за устоявшихся привычек и иерархий, он способствует более свободному и неформальному взаимодействию в группе.

– оценка самочувствия участников. Эта часть должна быть краткой и динамичной. Ведущий быстро проверяет, что у всех присутствующих удовлетворены базовые потребности – они чувствуют себя комфортно, не испытывают голода или жажды, а также ощущают безопасность в пространстве проведения тренинга. Это помогает избежать отвлекающих факторов в процессе занятия;

– формулировка темы тренинга. На этом этапе ведущий озвучивает основную тему занятия, уточняет запросы аудитории и оценивает уровень их знаний по заявленной теме, чтобы адаптировать содержание под потребности группы;

– разминочные упражнения. Включают в себя задания на знакомство или упражнения, направленные на актуализацию эмоционального и физического состояния участников. Такая «разминка» помогает настроиться на работу, повысить концентрацию и вовлечённость в процесс тренинга;

– основной блок. Состоит из теоретической и практической частей, которые желательно чередовать для поддержания интереса и эффективности обучения. Важно использовать разнообразные формы работы – групповые, фронтальные и индивидуальные задания. При длительном формате тренинга рекомендуется включать короткие активизирующие упражнения, чтобы оживить участников и переключить их внимание;

– финальные упражнения. На этом этапе важно провести задания, которые помогут участникам систематизировать и обобщить полученную в ходе тренинга информацию, способствуя формированию личных выводов и осознанию ключевых идей;

– рефлексия и подведение итогов. Этот этап предполагает осмысление пройденного материала и собственных переживаний, которые могут быть выражены в различных форматах в зависимости от специфики тренинга. Участникам предлагается ответить на вопросы: «Какие эмоции я испытывал во время занятия?», «Были ли моменты сопротивления в процессе выполнения упражнений?», «Удалось ли мне справиться с этими трудностями?», «Старался ли я поддерживать других участников?» и т. п. Рекомендуется фиксировать ответы письменно или озвучивать их вслух – это активизирует внутренний мыслительный процесс и стимулирует дальнейшее личностное развитие;

– заключительное слово ведущего и прощание. Краткий завершающий этап, который может плавно перейти в индивидуальное общение между тренером и участниками для обсуждения личных вопросов и обратной связи [2].

Специфика обучающих тренингов в системе дополнительного образования проявляется в нескольких ключевых аспектах.

1. Целеполагание: тренинговые программы направлены не только на приобретение профессиональных знаний, но и на развитие личностных качеств, таких как коммуникативные умения, критическое мышление и эмоциональный интеллект, что способствует всестороннему развитию обучающихся.

2. Методологический подход: в процессе тренингов широко применяются интерактивные формы работы – ролевые игры, кейс-стади, мозговые штурмы и другие активные методы, – Адаптация к особенностям аудитории: программы разрабатываются с учётом возрастных, психологических и социальных характеристик слушателей, что позволяет повысить эффективность образовательного процесса и обеспечить индивидуальный подход.

3. Использование современных технологий: для расширения возможностей обучения и взаимодействия применяются мультимедийные средства и онлайн-платформы, что делает – Оценка результатов и рефлексия: важным элементом является организация обратной связи и стимулирование рефлексивной деятельности участников, что помогает корректировать содержание и методы тренинга, а также способствует личностному росту обучающихся.

Таким образом, формат тренинга в дополнительном образовании молодежи отличается комплексным подходом, сочетающим развитие профессиональных и личностных компетенций, использование интерактивных методов и технологий, а также ориентацию на индивидуальные потребности участников.

### ***Список литературы***

1. Акимов С.С. Возможности применения информационных технологий в дополнительном образовании детей / С.С. Акимов, Н.С. Андреева, Т.В. Мухина // Современные проблемы науки и образования. – 2011. – №6. – С. 45–49.
2. Бачков И.В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Бачков. – М.: Эксмо, 2007. – 137 с.
3. Джеймс Д. Гиперперсонализированное обучение и развитие навыков в корпоративных тренингах / Д. Джеймс // Корпоративное обучение. – 2025. – №2. – С. 22–30 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/3MHEGf> (дата обращения: 17.05.2025).
4. Лебедева Т.Е. Программно-модульный подход в развитии учреждения дополнительного образования / Т.Е. Лебедева, А.А. Шкунова, М.П. Прохорова // Центр дополнительного образования «Ориентир». – 2025 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/3MHEL4> (дата обращения: 17.05.2025).
5. Зайцева Т.В. Психологический тренинг как инструментальное действие / Т.В. Зайцева. – СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002. – 44 с.
6. Фёдорова Е.В. Эффективность обучающих тренингов в корпоративном секторе / Е.В. Фёдорова // Журнал корпоративного обучения. – 2023. – №3. – С. 40–48.