

5. Фондові матеріали Департаменту екології та природних ресурсів Одеської обласної державної адміністрації / Результати гідрохімічних досліджень стану поверхневих вод в водних об'єктах Одеської області в 2006...2015 рр. – 14 с.
6. Нормативний документ / Єдине міжвідомче керівництво по організації та здійсненню державного моніторингу вод : – К.: Мінекоресурсів України, 2001. – 40 с.
7. Методика екологічної оцінки якості поверхневих вод за відповідними категоріями / [Романенко В.Д., Жукинський В.М., Оксик О.П. та ін.] – К. : Символ-Т, 1999. – 28 с. – ISBN 966-95095-2-1.
8. Досвід використання «Методики екологічної оцінки якості поверхневих вод за відповідними категоріями» (пояснення, застереження, приклади) : / А.В. Яцик, В.М. Жукинський, А.П. Чернявська, І.С. Єзловецька – К.: Оріяни; 2006. – 44 с. – ISBN 966-8305 -55-8.
9. Перечень предельно допустимых концентраций и ориентировочно безопасных веществ для воды рыбохозяйственных водоемов / [Электронный ресурс] М. – 1995. – Режим доступу: <http://refdb.ru/look/3488628.html>.
10. Процеси формування хімічного складу поверхневих вод: монографія : / В.І. Осадчий, Б.Й. Набиванець, П.М. Линник та ін. – К.: Ніка-Центр, 2013. – 240 с. – ISBN 978-966-521-645-2.
11. Державні санітарні норми та правила. Гігієнічні вимоги до води питної, призначеної для споживання людиною (ДСанПіН 2.2.4-171-10). [Електронний ресурс] ТОВ «ЛІГА ЗАКОН», 2007 – 2010. – Режим доступу: <http://bib.convdocs.org/v3911>.
12. Санитарные правила и нормы охраны поверхностных вод от загрязнения (СанПиН № 4630-88) / [Электронный ресурс] М. – 1988. – Режим доступу: <http://vashdom.ru/sanpin/4630-88/>.

УДК 330.16

## ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У НАВЧАННІ СТУДЕНТІВ СТАЛОМУ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

**Стратічук Н.В.** – к.е.н, доцент,  
ДВНЗ «Херсонський ДАУ»

*В статті розглянуто методика проведення тренінгу як найефективнішої форми навчання сталому розвитку. Надано дефінітивний аналіз поняття «тренінг». Проведено аналіз тренінгових технологій на прикладі гри «Сільська рада». Встановлено та обґрунтовано доцільність тренінгових технологій у навчанні основним засадам сталого розвитку, визначено усі переваги їх застосування.*

*Ключові слова:* сталий розвиток, тренінгові технології, ділова гра, тренінг, модель поведінки.

**Стратічук Н.В.** *Использование тренинговых технологий в обучении студентов устойчивому развитию общества*

*В статье рассмотрена методика проведения тренинга как наиболее эффективной формы обучения устойчивому развитию. Представлен дефинитивный анализ понятия*

«тренинг». Проведен анализ тренинговых технологий на примере игры «Сельсовет». Установлено и обоснованно целесообразность тренинговых технологий в обучении основам устойчивого развития, определены все преимущества их применения.

**Ключевые слова:** устойчивое развитие, тренинговые технологии, деловая игра, тренинг, модель поведения.

**Stratichuk N.V. Use of training technologies in teaching students sustainable development of society**

*The article considers the methodology of training as the most effective form of teaching sustainable development. A definitive analysis of the concept of "training" is presented. The analysis of training technologies on the example of the role play "Village Council" is conducted. The feasibility of training technologies in teaching the basics of sustainable development has been established and substantiated, all the advantages of their application have been determined.*

**Key words:** sustainable development, training technologies, role play, training, behavior model.

**Постановка проблеми.** Перш за все, необхідно окреслити концепцію сталого розвитку та виділити основну ідею цієї концепції. Модель розвитку індустріального суспільства, якою користувалися до початку ХХІ століття, в наш час не може бути ефективною. Людство поступово усвідомлює свою безвідповідальну, часом насильницьку поведінку щодо ресурсів нашої планети, що породжує комплекс глобальних проблем, які нависли над майбутніми поколіннями.

У свою чергу, сталий розвиток означає переорієнтацію процесу розвитку суспільства на точне врахування наслідків своєї діяльності з огляду на глобальні проблеми та беручи до уваги нагальні вимоги збереження природного та людського потенціалу для сьогодення та майбутнього [7].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Задля того, аби впровадити в Україні управління соціальними та економічними процесами на засадах сталого розвитку, необхідно популяризувати його головні ідеї серед громадян країни, іншими словами донести до жителів нашої країни всю важливість та актуальність цієї концепції, розповісти про закордонний досвід впровадження проекту. Адже функціонування сталого розвитку напряму залежить від готовності населення брати доволі активну участь у його реалізації, а від людей, які будуть усвідомлювати саму суть цього проекту, можна очікувати на співпрацю.

У плані інформування широких мас щодо концепції сталого розвитку основою опорою можуть стати муніципальні державні службовці, голови місцевого самоврядування, представники системи освіти.

Тобто, задля прискорення процесу навчання сталому розвитку, його необхідно організувати найбільш ефективним чином. Постає закономірне питання, яким способом доцільніше проводити навчання сталому розвитку. Як показує практика, особливо результативним способом навчання виступає тренінг. Використання тренінгових технологій дає можливість виробити в учасника тренінгу ряд навичок, які можна буде застосовувати на практиці.

Звернемося до більш детального аналізу змісту поняття «тренинг». За визначенням П.А. Бавіної, тренінгові технології - це спеціально організовані й розгорнуті у часі процедури навчання, під час яких реалізується уся система взаємозв'язків між цілями, задачами, змістом, ігровими та неігровими інтерактивними методами навчання, а також система зворотного зв'язку і корекції [1]. Особливо

вдало з приводу визначення поняття тренінг висловлюється С. Гладишев: «Тренінг - особливий метод отримання знань, який відрізняється від своїх аналогів тим, що всі його учасники вчаться на власному досвіді теперішнього моменту... кожен може з легкістю побачити усвідомити свої плюси і мінуси, досягнення і поразки... Завдяки тому, що ситуація тренінгу навчальна, жоден з учасників не ризикує вже сформованими відносинами і поглядами, а набуває і використовує новий досвід.... На стадії уроку будь-які навички або якості моделюються на конкретних кроках і негайно аналізуються і перевіряються у навчальній обстановці, максимально наближеній до дійсності. Так, на тренінгу можна навчитися гнучкості, спілкуванню, прийняттю позиції іншого...» [2].

Також ватро звернути увагу на визначення Е.В. Сидоренко: «Тренінг - навчання технологіям дії на основі певної концепції реальності в інтерактивній формі». Акцент робиться на тому, що у силу певних особливостей людини, їх більш результативним буде зробити один раз самій, хай навіть неправильно, ніж 10 разів просто подивитись, як правильно робити. Це є проявом інтерактивності тренінгових технологій, яка припускає право на помилку та пошук іншого рішення проблеми [6].

Інший дослідник, О.В. Євтихів, зазначає, що тренінги базуються на засвоєнні реального знання, тобто освоєння досвіду, а не інформації [3].

У свою чергу, у праці Л. Рай відмічається, що тренінг - це будь-яка спланована послідовність дій, призначена і спрямована на те, щоб допомогти індивіду чи групі індивідів навчитися ефективно виконувати певну роботу або завдання [5].

На важливості групової взаємодії у реалізації тренінгових технологій наголошує Ю.М. Ємельянов, який характеризує тренінг як активне соціально-психологічне навчання, основною відмінністю якого є обов'язкова взаємодія тих, хто навчається між собою.

Зважаючи на вищесказане, можна вивести певною мірою інтегральне поняття тренінгу: одна з форм ведення навчальної діяльності, суть якої полягає в засвоєнні необхідного матеріалу через практичне застосування у процесі групової взаємодії його учасників, в результаті чого є вироблення стійких навичок, повноцінне засвоєння поданого матеріалу.

**Постановка завдання.** Метою даної наукової роботи є аналіз та обґрунтування доцільності використання тренінгових технологій у навчанні студентів сталому розвитку як однієї із ефективних форм навчання.

Таким чином, хотілося б перейти до висвітлення практичних аспектів проведення тренінгу та досягнутих у ході його проведення результатів. Прикладом може послугувати тренінги, у яких автор даної роботи приймав участь.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Розповсюдженою є практика використання ділових ігор під час тренінгових занять. В рамках тренінгів зі сталого розвитку слухачам тренінгів пропонується така гра як «Сільська рада», про яку хотілося б розповісти докладніше.

На початку усіх учасників знайомлять із соціальною структурою середньостатистичного села, в яку входили сільська рада та її підрозділи, місцевий бізнес, заклади державного сектору (школа, дитячий садок, ФАП). З усіх цих ланок виділялися певні представники, які є типовими та мають бути у кожному селі. Ці представники утворювали певну схему стратифікації жителів села,

від найвищих (найвпливовіших та найпрестижніших) верств до найнижчих. У нашому випадку це були: перша страта - голова сільської ради, секретар сільської ради, землевпорядник, член виконкому, голова бюджетної комісії; друга страта - директор сільського комунгоспу, голова агрофірми, фельдшер, директор школи, завідувач дитячого садка, третя страта - завгосп, доярка, свинарка, та двірник, як елемент, що знаходиться на дні стратифікаційної моделі села.

Тренери детально розповідають щодо формальних та неформальних ролей названих персонажів, а далі пропонують розподілити між собою ці ролі.

Розподіл ролей представників громади села повинен був відбуватися наступним чином: першого обирати голову сільської ради, саме обрати, тобто домовитися між собою, хто може стати цим персонажем. У разі виявлення двох кандидатів, кожен з них повинен був переконати інших учасників обрати саме його. Таким чином, імітувався процес вибору сільського голову у селі, почалося складатися більш системне уявлення про цю посаду.

Наступним етапом було обрання інших представників сільської влади, спочатку секретаря сільської ради, на посаду якого обирали запропонованого головою учасника, потім секретар та голова сільського ради разом повинні були висунути кандидата на посаду землевпорядника. Кандидата на роль члена виконкому обирали разом голова, секретар та землевпорядник, і всі вони разом пропонували учасника, який би міг зайняти пост голови бюджетної комісії. У процесі розподілення цих ролей, яскраво вимальовувалася аналогія з реальною сільською радою, тобто уявлення про взаємодію представників між собою, важливість їх співпраці та взаємозалежність.

Окрім цього, кожен з новообраних представників повинен був розказати, чому саме він має займати цю посаду, що він може зробити корисного для села, знаходячись на цій посаді. Замислюючись над такими питаннями, кожен учасник тренінгу все ясніше усвідомлював функції окремого представника і його роль у житті села, дивився на ці речі під іншим кутом, з точки зору самого представника, зсередини цієї системи.

Коли були обрані усі ролі представників сільської влади, настала черга іншої когорти жителів села: керівника комунгоспу, директора агрофірми, фельдшера, директора школи, завідувача дитячого садочка. Ці персонажі користуються авторитетом на селі, свого роду середній клас. Методика розподілення ролей цієї страти дещо відрізнялася: за одну хвилину персонажу, якому востаннє дісталася роль повинен був призначити на наступну роль когось та обґрунтувати свій вибір. Мається на увазі, що голова бюджетної комісії за хвилину повинен був назначити голову сільського комунгоспу та довести всім, що саме ця людина повинна займати дану посаду. І таким же чином вибирали усіх інших персонажів з цієї ланки. У хід могла йти фантазія, результатом якої повинні були стати вагомі аргументи. У процесі подібного розподілу ролей представників, коли всього хвилинка була, щоб визначити, кому дістанеться та чи інша роль, усвідомлюється певна відповідальність за своє рішення. До того ж, шукаючи за що зачепитися під час обґрунтування свого вибору, починаєш виділяти найважливіші функції цього представника, аби, виходячи з них, зробити акцент на відповідних якостях та переконати загал у своєму виборі. Тим самим, починаєш заглиблюватись у структуру взаємодії різних верств сільського населення, оцінюєш систему функціонування кожного з них. Якщо посади більш вищого рангу були виборні, то на цих посадах можна було опинитись домовившись

з попереднім у стратифікаційній моделі персонажем (давши йому якийсь знак). Цей факт також можна віднести до одного з фактів відображення специфіки кожної окремої ланки у структурі соціальних зв'язків на селі.

Заключним етапом розподілу ролей було призначення на менш популярні посади, порівняно з усіма вищезазначеними, а саме завгоспу, доярки, свинарки, та одного з найголовніших персонажів - двірника. Не дивлячись на свою непопулярність, саме від цих представників, тобто робочого класу, напряду залежить стан усіх вищих ланцюгів, і, в свою чергу, стан села у цілому.

Представників цієї страти не просто призначали на певну посаду, їх просили зайняти це місце, намагалися підібрати найбільш доцільні аргументи, які переконали б учасника згодитися на таку пропозицію. Таким чином підкреслювалась важливість рядового робочого у функціонуванні села як цілісного організму, адже, як вже зазначалося, саме від звичайних працівників залежить робота усієї системи.

Особлива увага акцентувалася на ролі двірника, оскільки ця посада має найменшу престижність та є небажаною, фактично, це соціальне дно, нижчої посади у наведеній стратифікаційній структурі села не було. Зважаючи на це, двірник не боїться втратити своє місце, адже розуміє, що важко буде знайти людину, яка згодиться зайняти його місце, тобто усвідомлює факт зацікавленості у його праці з боку вищих страт. Поєднавши ці факти, двірник може дозволити собі будь-які висловлювання на адресу діючої сільської влади чи то будь-яких інших представників жителів села, так як не бачить ніякої загрози для своєї посади чи статусу у суспільстві, вони і так існують на найнижчому рівні. Доярка, свинарка, завгосп тримаються за своє місце, адже на їх посаду у будь-який момент можна знайти зміну, в той час як двірника подібне не лякає.

Тому, від двірника частіше всього надходила критика щодо діяльності сільської влади та інших представників населення, він був основним носієм суспільної думки, адже не боявся говорити те, що думає. Тому він і став однією з ключових фігур у процесі проведення тренінгу.

Коли серед усіх учасників тренінгу ролі були розподілені, тренери оголошують перше безпосереднє завдання: голові сільської ради та іншим членам виконавчої гілки влади на селі протриматися на своїх посадах, двірнику потрібно було усіяко критикувати їх діяльність та переконувати інших членів села скинути з їх посад.

Двірник, увійшовши у свою роль, почав звинувачувати представників місцевої влади у неспроможності виконувати обіцянки та хабарництві. Дійшло до того, що він почав вимагав звільнення голови бюджетної комісії за певні махінації з бюджетом. Сільському голові доводилося різними способами намагатися задовольнити скарги двірника, інші члени сільської ради також намагалися доводити безпідставність його звинувачень.

Під час усієї дискусії голова сільської ради повинен був стояти. Таким чином увесь тягар відповідальності набував фізичного прояву. Окрім того, голові постійно доводилося шукати способи заспокоїти надто експресивного двірника таким чином, аби не зачіпати інтереси своїх працівників, тобто шукати компромісний варіант. Невблаганний двірник стояв на своєму, члени

сільської ради намагалися утриматися на посаді, інші представники намагалися зайняти найзручнішу позицію, аби їх інтереси не були порушені.

Тобто, усі учасники тренінгу цілком поринули у виконання відведених для них функцій. Примірявши на себе роль одного з представників сільської громади учасник зміг зрозуміти місце, функції, соціальний статус представленого персонажа. Тренінг дав змогу скласти уявлення щодо кожного представника не тільки із законодавчо закріплених та покладених громадськістю обов'язків, а й зі сторони людського спілкування, особливостей психологічного типу та моделі поведінки, які притаманні кожному окремому розглянутому персонажу як типовому узагальненому образу представника певної категорії сільського населення. Тобто, були розглянуті речі, які часто скидають з рахунків у процесі теоретичного розгляду ситуації.

**Висновки і пропозиції.** У процесі тренінгу для учасників відкрилась уся багатогранність різних аспектів взаємодії представників сільського населення. З'явилась можливість проаналізувати специфіку неформальних людських взаємозв'язків серед жителів села, що є надзвичайно важливим для власного розуміння особливостей взаємодії у сільських громадах. Також подібна інформація може виступити базою для побудови стратегії власної діяльності у подібних ситуаціях. Адже теоретичні знання, представленні, наприклад, в лекційному занятті, не зможуть настільки виразно показати усі сторони функціонування та взаємодії представників різних верств, надати повну інформацію про «неписані» закони, певні неформалізовані зразки поведінки, що використовуються у соціальних групах подібних до представлені. Оскільки неможливо побудувати стратегію розвитку людської спільноти, опираючись лише на теоретичні знання та відкидаючи суб'єктивний фактор, який виявляється у процесі безпосереднього знайомства з представниками цієї спільноти, адже у будь-якому разі реалізація окресленої стратегії може відбуватися лише через взаємодію представників спільноти з координаторами розвитку.

В свою чергу, тренінгові технології надають подібні можливості для своїх учасників, що і є однією з беззаперечних переваг цієї форми навчання.

Також слід відмітити, що усі учасники тренінгу були захоплені процесом його проведення, усі уважно сліdkували за розгортанням подій, прислуховувались до коментарів з боку тренерів, робили для себе висновки щодо особливостей взаємодії між членами сільської громади, аналізували ситуації, що склалися у ході тренінгу, тобто були повністю включені у навчальний процес з використанням інтерактивних технологій.

У такий спосіб знання засвоюються набагато швидше, адже учасники тренінгу виявляють інтерес до предмету вивчення, оскільки сам процес навчання подається у такій формі, яка є легкою для сприйняття.

Ще однією перевагою використання тренінгових технологій є розвиток комунікаційних здібностей учасників. У рамках проведення тренінгу його учасники повинні були знаходити спільну мову один з одним, будувати певну систему взаємодії зважаючи на індивідуальні прояви характеру та темпераменту, правильно відстоювати свою точку зору, аби до неї прислухались оточуючі і т. д. Тобто, певні задатки кожного з учасників реалізовувались на практиці, що дає змогу перетворитись цим задаткам у

сформовані навички, які можна буде застосувати у своєму подальшому професійному та повсякденному житті.

Щоб концепція сталого розвитку почала втілюватись у життя, постає необхідність ознайомлення широких мас з головними її ідеями та побудови діяльності керівних органів на її засадах. Найбільш результативними у цьому плані виступає тренінгові технології. Тренінговими технологіями називають особливу форму навчання, яка базується на практичному застосування запропонованих для засвоєння знань та навичок (тобто засвоєння безпосередньо досвіду) у процесі групової взаємодії між учасниками цього навчання, результатом якого є винесення певних навичок, з можливістю їх реалізації на практиці. Особлива результативність використання тренінгів пояснюється низкою факторів. Одним із них виступає практичний розгляд проблемного питання, тобто можливість інсценування чи моделювання конкретної життєвою ситуації та пошук певних моделей поведінки у заданих умовах. Такий підхід дає можливість більш повно розглянути всі аспекти заданої проблематики та виробити більш продуману модель поведінки чи знайти шляхи вирішення ситуації, оскільки у навчальні обстановці є можливість помилятися та шукати інші варіанти розвитку, яких в реальному житті не буде надано. Також процес проведення тренінгу має «живий» характер, усі учасники, зазвичай, з інтересом відносяться до поставлених завдань, адже вони відрізняються від звичних способів навчання, носять інтерактивних характер. Оскільки учасники тренінгу зацікавлені самим процесом його проведення, то вони швидше та легше сприймають надану їм інформацію. Водночас, під час проведення певного завдання, поставленого тренером, учасники вступають у безпосередню взаємодію з іншими учасниками, спілкуються, сперечаються, шукають компроміс і таким чином розвивають свої комунікативні здібності.

Отже, вище наведені факти свідчать про те, що використання тренінгових технологій у навчанні студентів сталому розвитку є доцільним та результативним.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Бавина П.А. Тренінгові технології в формуванні комунікативної компетентності майбутніх менеджерів: автореф. дис. канд. пед. наук.: 13.00.02/П. А. Бавина. - Санкт-Петербург, 2006. - 26 с.
2. Гладышев С. Как вести себя на тренинге?/С. Гладышев // Журнал «Обучение & карьера». - 2005. - №35. - С. 70-79.
3. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга/О. В. Евтихов. - СПб, «Речь». - 2005.-С. 16-17.
4. Лук'янова Л.Б. Тренінгові технології в освіті дорослих/Л.Б. Лук'янова. - Київ, 2004. - 234 с.
5. Рай Л. Развитие навыков тренинга/Л. Рай. - СПб, «Питер», 2003. - с. 8-14.
6. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату/Е. В. Сидоренко. - СПб, «Речь», 2007. - 134 с.
7. Сталий розвиток суспільства: навч. посібник/авт.: А. Садовенко, Л. Масловська, В. Середя, Т. Тимочко. - К., 2011. - 392 с.