

УДК 378.091:343.8

DOI 10.32755/sjeducation.2022.02.076

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ОСНОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОБАЦІЙНИХ ПРОГРАМ

**Дрижак Віктор Володимирович**, кандидат педагогічних наук,  
доцент, доцент кафедри педагогіки та гуманітарних дисциплін,

*Академія Державної пенітенціарної служби*

*(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,*

*e-mail: viktor.dryzhak@gmail.com)*

ORCID: 0000-0002-2898-1053

*У статті розглянуто особливості застосування індивідуальних та групових тренінгових форм і методів роботи із суб'єктами пробації в процесі реалізації пробаційних програм. Паралельно зосереджено увагу на шляхах підвищення мотивації та активізації пізнавальної діяльності учасників тренінгу, способах встановлення робочої соціально-психологічної комунікації, механізмах забезпечення зворотного зв'язку.*

**Мета статті** – розкриття особливостей та методологічних засад організації та проведення тренінгових занять як основної дидактичної технології для реалізації пробаційних програм.

**Методологія** базується на сучасних положеннях методології формування нових професійних навичок персоналу органів пробації.

**Висновки.** *За результатами дослідження можемо зазначити, що тренінг, як інтерактивна форма групової роботи, забезпечує досить ефективну взаємодію учасників не лише між собою, а і з навколишнім світом, що безперечно сприяє досягненню успіху в різних сферах діяльності, спілкування, сприяє формуванню впевненості особи у своїх знаннях, діях, поведінці, сприяє створенню раціональних та гармонійних стосунків з оточенням, тобто забезпечує впевненість загалом у собі та у своїх професійних навичках.*

**Ключові слова:** *пробаційна програма, суб'єкти пробації, індивідуальний тренінг, груповий тренінг, тренінгові вправи, тренінгові групи, правила поведінки в групі.*

## ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL FUNDAMENTALS OF PROBATION PROGRAMS IMPLEMENTATION

**Dryzhak Viktor**, PhD in Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Pedagogy and Humanitarian Sciences,

*Academy of the State Penitentiary Service*

*(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,*

*e-mail: viktor.dryzhak@gmail.com)*

ORCID: 0000-0002-2898-1053

*The article examines the peculiarities of the application of individual and group training forms and methods of working with probation subjects in the process*

*of implementing probation programs. At the same time, attention is focused on ways of increasing motivation and activation of cognitive activity of training participants, methods of establishing working socio-psychological communication, mechanisms of providing feedback.*

*The purpose of the article is to reveal the peculiarities and methodological foundations of the organization and conduct of training classes as the main didactic technology for the implementation of probation programs.*

*The methodology is based on modern provisions of the methodology of formation of new professional skills of probation bodies personnel.*

*Conclusions. According to the results of the research, we can note that training, as an interactive form of group work, ensures quite effective interaction of participants not only with each other, but also with the surrounding world, which undoubtedly contributes to the achievement of success in various fields of activity, communication, contributes to the formation of a person's confidence in his knowledge, actions, behavior, contributes to the creation of rational and harmonious relations with the environment, i.e. ensures confidence in oneself and in one's professional training.*

*Key words: probation program, subjects of probation, individual training, group training, training exercises, training groups, rules of behavior in the group.*

### **Постановка проблеми та аналіз попередніх досліджень.**

Реалізація пробаційних програм уповноваженим органом з питань пробації здійснюється на виконання вимог Закону України «Про пробацію» та Постанови Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 року № 24 «Про порядок розроблення та реалізації пробаційних програм» (далі – Постанова). Цим документом затверджено низку основних пробаційних програм, зокрема такі, як: «Зміна прокримінального мислення»; «Подолання агресивної поведінки»; «Запобігання вживання психоактивних речовин», «Формування життєвих навичок». А тому, відповідно до пункту 7 частини 1 статті 2 та до частини третьої статті 10 згаданого документа, по-перше, за рішенням суду пробаційна програма призначається особі, яка звільнена від відбування покарання з випробуванням, а по-друге, передбачає комплекс заходів, спрямованих на корекцію або соціальної поведінки особи загалом, або її окремих виявів, формування певних соціально сприятливих змін особистості, які можливо об'єктивно перевірити [1].

Структурно, за змістом у кожній затвердженій пробаційній програмі окреслено як її мету, основні завдання та функції; відомості та необхідну інформацію про ознаки, особливості, можливий кількісний склад цільової (тренінгової) групи, з якою бу-

де реалізовуватись конкретна пробаційна програма, а також, інформацію про можливо очікуваний результат набутих знань та сформованих практичних умінь і навичок; перелік та зміст заходів і ресурсів, необхідних для повної та успішної реалізації цієї програми; порядок та можливі формати проходження пробаційної програми; порядок оцінки результатів проходження програми та підготовки висновку.

Важливо також підкреслити, що відповідно до пункту 3 зазначеного раніше Порядку, метою реалізації пробаційної програми є, перш за все, виправлення суб'єктів пробації, які звільнені від відбування покарання з випробуванням, запобігання вчиненню ними повторних кримінальних правопорушень [2]. А це означає, що для досягнення окресленої мети під час реалізації пробаційної програми, як визначено в Постанові, співробітник уповноваженого органу з питань пробації має виконати певну роботу, аби забезпечити виконання низки завдань виховного характеру.

Порядком реалізації пробаційних програм встановлено, що основною формою проведення занять є тренінг, оскільки, як зазначають сучасні фахівці в галузі здійснення індивідуального і групового виховного впливу, саме тренінг дозволяє повною мірою сформувати бажані й необхідні просоціальні навички поведінки в будь-якій сфері життя.

Вивчення та аналіз історико-педагогічної літератури дозволяє констатувати, що вперше тренінг, як форму групової навчальної роботи, запропонували, ще у 40-х роках минулого століття досить відомі у світі вчені, такі як К. Левін, К. Роджерс та інші. Однак до сьогодні постійно ведуться дискусії стосовно розуміння можливостей та формату застосування групових форм тренінгової роботи, а значить, і не має єдиного підходу до однозначності в розумінні багатьох питань. Хоча в роботах відомих учених В. Большакова, І. Вачкова, С. Макшанової, Л. Петровської, І. Сидоренка, Н. Хрящевої, В. Федорчука, Т. Яценко та інших науковців, методологія розкрита достатньо ґрунтовно і глибоко.

Крім того, група вітчизняних дослідників та науковців, зокрема Т. Журавель, Л. Мельник, К. Новохатня, Н. Строева та інші, які в межах реалізації міжнародного проєкту «Реформування системи

кримінальної юстиції в Україні» увійшли до спеціально створеної групи, що вивчала й досліджувала стан та можливі напрями роботи із неповнолітніми і повнолітніми особами, що перебувають у конфлікті із законом, у результаті чого розробила та уклала методичні рекомендації, навчальні посібники та пробаційні програми, що затверджені Міністерством юстиції України як чинні.

Здійснивши аналіз теоретичних засад стосовно різних підходів до тлумачення поняття «тренінг», доходимо висновку, що це поняття, яке походить від англ. «training», використовується сучасниками в декількох значеннях, і має досить багато трактувань, які відрізняються певними відмінностями і визначаються по-різному. Зокрема, в науковій літературі поняття «тренінг», досить часто асоціюється з поняттям «гуманістична ідея». Сучасні науковці стверджують, що основна його особливість полягає в тому, щоб не примушувати, не пригнічувати, не «ламати» учасників тренінгу, а допомогти їм стати самими собою, прийнявши і полюбивши себе, подолати негативні стереотипи мислення і поведінки, що заважають жити радісно, успішно і щасливо [7].

Таким чином, формулюючи проміжний висновок, доречно зазначити, що призначення тренінгу, перш за все, полягає не стільки в передачі знань, скільки у формуванні вмій та навичок, що неможливо передати суто словесним, особливо, монологічним шляхом. До того ж, як однозначно стверджують фахівці, унікальність сучасних групових тренінгів полягає в тому, що в ході їх проведення ніхто нікого не навчає, як потрібно планувати, як організувати свою поведінку і своє життя. І це цілком слушно, оскільки учасники тренінгів самі приймають спосіб, за допомогою якого можна по-іншому побачити себе і життя навколо себе, визначають своє місце в ньому, усвідомивши пріоритети майбутнього і незворотність повернення до попередньої поведінки, що призвела на злочинний шлях, і завдяки цьому, роблять цінні відкриття. Поряд з тим упродовж тренінгу, долаючи труднощі на шляху змін, проходячи через процес новизни, учасники отримують доступ до нових рівнів свободи вибору і власної сили, потрібної для створення того майбутнього, яке не має нічого спільного з минулим. Отже, тренінг – це, одночасно і можливість, і привілей почати використовувати незадіяний

досі власний життєвий, творчий і духовний потенціал, за межами того, що я знаю, що вже маю в моєму житті, і що, можливо, певні речі і події стануть реальними, оскільки раніше не відбулися в самому собі [7].

Підбиваючи підсумок проведеного аналізу попередніх публікацій, довідникової літератури, зацентруємо увагу на тому, що в тлумачному словнику Оксфордського університету наводяться декілька визначень поняття «тренінг», зокрема, тренінг – це виховання; тренінг – це навчання; тренінг – може розглядатися як тренування або навіть як дресирування і т. ін. А тому останнім часом у сучасних науково-педагогічних джерелах під тренінгом розуміють будь-який вид чи технологію навчання, крім, звичайно, традиційних шкільних або університетських. За такого підходу до розуміння поняття тренінг, загально-прийнято вважати, що будь-яка дидактична технологія навчання, або той чи інший спосіб проведення інструктажу напередодні, або у процесі виконання спеціально підібраних вправ та завдань, або певний метод «натаскування», і взагалі, будь-які інші групові організаційні форми навчання, що передбачають передачу не лише фактичного матеріалу, але й практичного досвіду, можуть вважатися та розглядатися як тренінгові, незалежно від ступеня складності їх змісту, структури, формату тренування, різноманітності засвоєваних прийомів, дій та технологій. Поміж тим слід пам'ятати про головне – процес їх використання має реалізовуватися інтерактивним способом або шляхом з обов'язковим встановленням зворотного зв'язку і належної ділової комунікації між групою учасників і ведучим.

Крім усього викладеного вище, сучасні науковці та провідні фахівці у галузі використання тренінгових технологій під час реалізації пробаційних програм, зокрема В. Аніщенко [3], Ю. Дем'яненко, О. Мірошніченко, Н. Разумейко, О. Пасічник та інші, які не тільки навчають персонал уповноважених органів з питань пробації в Україні, але й досліджують ефективність тренінгової роботи, наголошують на тому, що там, де відсутня інтерактивність, відсутній і тренінг загалом. Також переконливим на користь тренінгу є і доведений практикою факт, що будь-яка особа після прослуховування повідомлення може запам'ятати

лише до 10 % словесної інформації, а як же запам'ятати 90 % з того, що сама робила або чим займалась. Це означає, що одним із основних принципів використання тренінгових технологій, що підтверджує умовивід, який неодноразово доводився і обґрунтовувався педагогічною теорією та тренінговою практикою, є те, що краще один раз самому зробити неправильно, ніж безліч разів бачити, як це правильно роблять інші.

**Виклад основного матеріалу.** Метою статті є ознайомлення читачів з особливостями та методологічними засадами організації і проведення тренінгових занять, а саме з методами, прийомами, способами підготовки, організації, проведення та аналізу ефективності індивідуальних і групових тренінгів як основної дидактичної технології реалізації пробаційних програм.

У процесі підготовки статті вирішувались завдання, серед яких основними є:

- аналіз результатів вивчення теорії та практики проведення тренінгових занять, що подані у сучасній науковій літературі;
- адаптація методологічних засад тренінгової роботи загалом до порядку та методики реалізації апробаційних програм;
- аналіз форм і шляхів застосування набутих знань під час розгляду та обговорення конкретних, соціально важливих ситуацій.

У процесі проведення дослідження було підтверджено, що під час реалізації пробаційних програм шляхом тренінгів можуть використовуватися різноманітні інтерактивні методи та прийоми групової роботи в широкому діапазоні. З огляду на найбільш сучасну класифікацію, запропоновану С. Алмаші та В. Корнієнком, основні з них є можливість і необхідність об'єднати в декілька груп. Зокрема, тренінгові методи, що застосовуються під час знайомства учасників тренінгу на етапі подолання внутрішніх психологічних бар'єрів та встановлення робочого соціально-психологічного клімату й ділової комунікації, можна віднести до першої групи. Наступну групу утворює арсенал різноманітних інформаційно-наочних та методико-практичних засобів і способів, оскільки їх використання забезпечує інформаційне наповнення тренінгового заняття: мінілекції, мультимедійні презентації, тематичні повідомлення у форматі пояснень, роз'яснень, доведень, через фабули ситуаційних або рольових ігор, вправ, сюжети

та завдання проблемного характеру, відеофільми тощо. До третьої групи методів належать, на наше переконання, специфічні, більшою мірою, так звані, процедурні прийоми та технології, що використовуються винятково в ході проведення групової тренінгової роботи. Насамперед, це можуть бути різноцільові ситуаційні, рольові або ділові ігри, аналітичні сесії, інші імітаційні групові елементи тренінгу, такі як: дискусійні майданчики, вправи на допитливість, елементи методу мозкового штурму, організація і демонстрація учасниками презентацій тощо.

Методи, що за своєю суттю мають соціально-психологічну спрямованість та безпосередньо пов'язані зі встановленням та підтриманням зворотного зв'язку між тренером і учасниками, між учасниками та тренером, між самими учасниками, бажано об'єднати в окрему групу. Без сумніву, до цієї групи належать і методи, що використовуються для підтримки регламентованого порядку та необхідної дисципліни під час проведення тренінгу, і методи, що передбачають діалог шляхом постановки запитань та відповідей на них, і методи, за допомогою яких проводиться перевірка, аналіз та обговорення отриманих результатів у ході виконання практичних завдань, підбиття підсумків тощо.

До наступної групи, на нашу думку, належать основні, відомі психолого-педагогічні методи, які в тренінговій роботі виконують функцію додаткового забезпечення, так званого, паралельного впливу на особистість або групу. З огляду на викладене, назвемо їх методами супутньої та паралельної педагогічної дії, і до них належатимуть:

– метод переконання, який реалізується у вигляді переконання словом (роз'яснення, пояснення, доказ, спростування) або переконання прикладом (проступком, наслідками участі в конкретній справі);

– метод привчання, що реалізується шляхом висування безпосередніх або опосередкованих, прямих або непрямих вимог, виконання різноманітних вправ, постійного або термінового (протягом певного строку) доручення;

– метод довіри, який досить часто застосовується у формі авансованої довіри через виконання завдання, пов'язаного з певними, нетиповими діями.

Невід’ємними, а точніше, обов’язковими компонентами групового тренінгу є діагностичні завдання, прийоми або процедури, які здійснюються на початку тренінгу, а в окремих випадках, і під час його активної фази. Тому ці методи можуть використовуватися з різною метою:

- з метою добору членів-учасників цільової групи;
- як засіб отримання учасниками тренінгу нової порції необхідної інформації і про себе, і про інших;
- як один із способів саморозкриття, саморозкриття;
- як шлях забезпечення постійного контролю ефективності як окремих тренінгових компонентів і процедур, так і тренінгу загалом [6].

Нормативно визначено, що проведення тренінгових занять з реалізації пробаційних програм може здійснюватися в індивідуальному або груповому форматі. Проте вважається, що груповий формат є більш ефективним. У випадку застосування групової форми проведення тренінгу рекомендується групу створювати із 6–8 осіб, при цьому допускається максимально можлива кількість – 12 осіб. Однак частина дослідників ефективності тренінгової роботи, спираючись на власний практичний досвід, вважають, що групу найбільш ефективною в кількості із 12 учасників, а максимально можливою із 18 учасників. Число 12 є оптимальним з практичного погляду, оскільки, у випадку поділу учасників групи на пари, або на невеликі підгрупи, воно легко ділиться на 2, 3 і 4 цілими числами [5].

Досягнення основної мети з реалізації пробаційних програм під час тренінгової роботи супроводжується всебічним пізнанням та здійсненням ефективного просоціального виховного впливу і можливе за умови дотримання низки фундаментальних діалектичних психолого-педагогічних принципів. Дотримання принципів дозволяє розкрити індивідуально-особистісний рівень кожного учасника програми, зрозуміти та обґрунтувати спосіб його поведінки та здійснення особою діяльності й спілкування [4].

1. Принцип розвитку, що забезпечує вивчення об’єкта з погляду на особливості становлення на різних етапах розвитку, стану попередньої, сучасної і майбутньої поведінки. Цей принцип дозволяє проконтролювати поведінкові зміни в особистості у



позитивному напрямі від розуміння соціально значущих до формування особистісних індивідуально-психологічних особливостей та її поведінкових властивостей.

2. Принцип об'єктивності, який забезпечує правдивість результатів наукового дослідження, враховуючи об'єктивні закономірності розвитку позитивних явищ, унеможлиблюючи вплив позиції дослідника на одержані результати. За такого підходу, зрозуміло, дослідник не має права нічого додавати від себе ні на етапі спостереження за явищем, а ні в процесі інтерпретації та формулювання висновків. Показниками та умовами об'єктивності наукових висновків, і інформації в цілому, є точність, обґрунтованість, надійність, достовірність, наукова аргументованість тощо.

3. Принцип системності передбачає, що ситуацію, види діяльності й поведінки, певні матеріальні або ідеальні об'єкти, які виникають під час тренінгу, слід розглядати як складне цілісне утворення. На думку науковців, системний підхід передбачає виокремлення певної системоутворювальної властивості, яка об'єднує елементи системи в єдине ціле, в систему зв'язків, у структуру. Важливою ознакою та певною особливістю системного підходу є те, що він дозволяє пов'язувати нові знання з набутими раніше та забезпечує безперервність її розвитку.

4. Принцип комплексності передбачає врахування в кожному складному явищі окремих, але всіх його складників.

5. Не менш важливим під час тренінгів є принцип єдності свідомості й дій, та діяльності загалом, його учасників, оскільки свідомість і діяльність знаходяться в безпосередньому, тісному зв'язку, що зумовлює спільну взаємозалежність: діяльність впливає на формування свідомості, психічних зв'язків, процесів, властивостей, а вони визначають і регулюють діяльність особистості, є умовою її адекватності.

6. Принцип гуманізму визнає і розглядає людину як особистість, найвищу суспільну цінність, оскільки являє собою основний морально-етичний аспект пізнання.

7. Принцип активності цінний і необхідний тому, що в його основу покладено визнання того, що активний взаємозв'язок людини з навколишнім середовищем є необхідною умовою її

життєдіяльності. Загальновідомо, що активність – типовий для особистості узагальнений ціннісний спосіб відображення, вияву і реалізації її життєвих потреб; властивість особистості, що інтегрує і регулює в динаміці всю її особистісну структуру (потреби, здібності, волю, свідомість).

8. Принцип соціальної спрямованості. Безперечно, передбачає врахування в процесі повсякденної діяльності інтересів суспільства, конкретної групи осіб, конкретної особи.

9. Принцип законності, що полягає в дотриманні правових норм у здійсненні тренінгової діяльності.

10. Принцип зворотного зв'язку виявляється в тому, що засвоєння матеріалу пробаційної програми ефективно за умови, якщо тренер постійно буде отримувати інформацію про ефект від тренінгових дій, про рівень досягнення чи недосягнення визначеної мети.

Таким чином, загальні методологічні засади тренінгової роботи базуються на відомих теоретико-філософських підходах до здійснення виховного впливу через діяльність, спілкування та аналіз наслідків загалом. Спеціальну тренінгову методологію подано в кожній пробаційній програмі окремо.

Укладачі чинних пробаційних програм визначили, що групова робота у форматі конкретного тренінгу на певну тему може реалізовуватися за допомогою певних психолого-педагогічних технологій у різних формах, що, зазвичай, передбачають:

1) організацію процедури знайомства учасників тренінгу та ведучого з використанням різноманітних інтерактивних методик та вправ, досить часто, ігрових, нестандартних, і не традиційних, але ефективних, з погляду групової тренінгової роботи. Для участі в тренінгу учасник може прийняти і використовувати будь-яке тренінгове ім'я, але має його обґрунтувати «чому саме таке?»;

2) повідомлення інформаційного змісту та презентації (міні-лекції). Під час таких повідомлень відбувається коротка оглядова презентація змісту програми, ознайомлення учасників з її метою та завданнями, визначаються умови та правила, обов'язкові для роботи в групі, вивчаються механізми налагодження позитивного соціально-психологічного клімату, встановлення меж взаємоповаги та ступеня робочої атмосфери в щойно створеній групі;

3) окремим завданням є ознайомлення учасників із складниками та елементами, необхідними для успішного управління своєю поведінкою, керування своїми емоціями та діями, подолання власних внутрішніх перешкод, сприяння усвідомленню особистих якостей та рис характеру, які можуть допомогти на шляху до позитивних змін у поведінці;

4) під час роботи з неповнолітніми суб'єктами пробації обов'язково проводяться просвітницькі зустрічі з батьками або особами, які їх замінюють. У процесі таких зустрічей тренер знайомить їх з пробаційною програмою; сприяє усвідомленню батьками або особами, які їх замінюють, їх ролі у формуванні, розвитку та підтримці навичок просоціальної поведінки і критичного мислення в дітей. Паралельно відбувається підвищення рівня батьківської компетентності в реалізації навичок з підтримки поведінки на різних етапах становлення неповнолітнього суб'єкта пробації як правослухняного члена суспільства;

5) у ході тренінгу відбувається пошук та інтеграція не стандартних, але креативних, цінних та раціональних ідей за допомогою інтерактивного методу – «мозкового штурму». Паралельно проводяться аналітичні бесіди та дискусійне обговорення окресленої проблемної інформації. А отже, тренінг дозволяє організувати досить конструктивну роботу в мікрогрупах;

6) важливим компонентом тренінгу, як правило, є організація і проведення ситуаційних, рольових та імітаційних ігор. Особливість використання цієї групової форми роботи полягає в тому, що, по-перше, проблематика, зміст певної дидактичної гри має бути максимально наближеними до реальної життєвої ситуації, в яку може потрапити суб'єкт пробації, а по-друге, тренінг не повинен бути перенасиченим одними лише іграми. Чередування різних компонентів тренінгу має бути продуманим, обґрунтованим і доцільним, з огляду на можливість досягнення мети тренінгу, зокрема, і пробаційної програми загалом.

У форматі роботи із суб'єктами пробації на шляху реалізації пробаційних програм, універсальним тренінговим методом є бесіда, яка може використовуватись як метод отримання або повідомлення інформації, як метод навчання, метод виховання, метод впливу, в процесі якого тренер за допомогою вміло пос-

тавлених запитань спонукає учасників не лише до відтворення набутих раніше знань, але і до їх аналізу, синтезу, формування самостійних висновків і узагальнень. У нашому випадку, за метою та їх призначенням можна виділити такі види бесід:

– ознайомча бесіда, що проводиться під час залучення суб'єктів пробації до підготовки реалізації пробаційної програми;

– бесіда-повідомлення, яка застосовується переважно під час ознайомлення окремих учасників тренінгу з фабулами тренінгових вправ, правилами виконання вправ, передбачених програмою. Такі бесіди базуються на результатах спостереження за поведінкою учасників, організованих тренером під час попередніх зустрічей;

– бесіда-повторення, що використовується тренерами для закріплення досягнутих позитивних змін у ході реалізації програми;

– проміжна контрольна бесіда, до неї вдаються для поточної перевірки рівня усвідомлення тренінгової ситуації, сформованих умінь та навичок;

– підсумкова бесіда, яка використовується після завершення реалізації всієї програми для перевірки кінцевого рівня засвоєних знань, сформованих умінь та навичок як гарантованої майбутньої лінії поведінки.

За характером діяльності учасників тренінгових програм бесіди поділяють на:

– репродуктивні, що спрямовані на відтворення наявної, раніше набутої позитивно корисної інформації;

– евристичні, або сократівські, коли тренер своїми спеціально продуманими запитаннями скеровує поведінку учасників на усвідомлене формування нових понять, висновків, прийняття правил, аргументовано використовуючи наявні знання, результати спостереження, життєвий досвід;

– катехізисна бесіда полягає у відтворенні положень та тверджень, що потребують не лише дослівного запам'ятовування, але і безперечного щоденного виконання.

Важливо пам'ятати, що ефективність будь-якого виду бесіди залежить від правильної постановки запитань, кожне з яких слід ставити перед усією групою. Звертаючись до учасника, з яким

буде спілкуватись тренер, тренінгове його ім'я слід називати лише після короткої паузи, яку необхідно надавати для продукування промови. Частіше треба звертатися до пасивних учасників тренінгу, тим самим заохочуючи їх до активності. Якщо до учасника ставиться запитання, то тренер повинен уникати подвійних відповідей або їх довгих формулювань, що може створити плутанину та ускладнити процес формулювання відповіді. Якщо учасники не можуть відповісти на поставлені запитання, використовують додаткові навідні запитання. Однак до підказок вдаватися не варто, уникаючи тим самим угадування, яке інколи замінює дійсні знання [4].

Загальновідомо, що запитання залежно від форми відповіді поділяються на відкриті та закриті. Рекомендується на початковому етапі проведення тренінгу, або під час обговорення складних питань, або за участю учасників з високим рівнем психолого-педагогічної занедбаності та кримінальної зараженості, або учасників з низьким рівнем активності чи розумових можливостей тощо ставити частіше закриті запитання, на які відповіді будуть звучати подібно, так: «ні», «так», «інколи», «може бути» та ін., тобто одним, двома словами, без пояснення: чому?, де?, навіщо?.... У подальшому можуть і мають використовуватися і запитання з відкритими відповідями.

Успіх тренінгових занять значною мірою зумовлений безперервністю, систематичністю і постійністю підтримання робочої тренінгової атмосфери. А тому виконання індивідуальних та домашніх завдань має стати додатковим важелем на шляху досягнення визначеної мети.

Під час підбору матеріалу і складання подібних завдань доцільно зважати на індивідуальні властивості, особистісні можливості, захоплення та інтереси неповнолітніх суб'єктів пробації. Завдання мають бути, з одного боку, цікавими, посильними, проте, з іншого, розвивальними та трудомісткими. Таким чином, слід пам'ятати, що форми роботи, які використовуються під час тренінгів, дуже різноманітні за змістом, структурою, порядком реалізації, але в їх основі завжди лежать групові вправи, дискусії, ситуаційні та рольові сюжети, ігри, що застосовуються в різних варіаціях і поєднаннях.

Слушно також зауважити, що під час організації та проведення тренінгу ведучий має прагнути до створення такої ситуації, в якій учасники мають абстрагуватися від другорядних проблем, повністю «зануритися» в особливе штучно створене тренінгове середовище, яке сприятиме кращому усвідомленню власних проблем, вияву робочої активності на шляху їх подолання, виникненню бажання знаходити будь-які можливості вчитись їх долати.

Безперечно, переконливими показниками ефективності, результативності та продуктивності проведеного групового тренінгу повинні бути:

- сформована підвищена, адекватна, але не зухвала самооцінка учасниками своєї поведінки і дій;
- помітна, чітко виражена, зміна стратегії поведінки учасників у бік конструктивізму;
- усвідомлене подолання внутрішнього опору та бар'єрів у спілкуванні з іншими учасниками та ведучим і т. ін. Без сумніву, окреслені поведінкові зміни, безумовно, створять умови для внутрішнього особистісного вдосконалення.

Під час індивідуальних занять (зустрічей) у ході реалізації пробаційних програм тренер має використовувати різноманітні тематичні вправи або завдання, що передбачені кожною програмою. Виконання вправ містить детальне вивчення фабул, використання елементів формату обговорення, можливої дискусії, полеміки, що сприятимуть створенню умов, необхідних для досягнення очікуваного результату.

У процесі реалізації пробаційних програм під час проведення тренінгу учасники також можуть, і навіть зобов'язані, використовувати методичні посібники та робочі зошити. При цьому слушно наголосити, що методичні посібники з питань реалізації апробаційних програм, по-перше, складені для кожної програми окремо, а по-друге, за змістом, це не зовсім звичайні традиційні навчальні підручники, які, як правило, вміщують структуровану навчальну інформацію, характерну для інших подібних видань, оскільки вони, на відміну від інших – традиційних, розраховані на досягнення іншої мети, і не передбачають подання загально-визнаних повчань, настанов та незаперечних істин. Мета цих посібників, передусім, допомогти учасникам програми напракти-

куватися вчитися самостійно, усвідомлено, набуваючи соціальних знань, певний досвід і навички, необхідні для формування правослухняної поведінки, вміння відкрито обмінюватись інформацією з іншими учасниками.

Узагальнюючи отримані результати проведеного дослідження, також слід зазначити, що тренінг як інтерактивна форма групової роботи забезпечує досить ефективну взаємодію учасників не лише між собою, а і з навколишнім світом, що безперечно сприяє досягненню успіху в різних сферах діяльності, спілкування, сприяє формуванню упевненості особи у своїх знаннях, діях, поведінці, сприяє створенню раціональних та гармонійних стосунків з оточенням, тобто забезпечує впевненість загалом у собі. Паралельно, важливість і доцільність застосування саме тренінгових технологій під час реалізації пробаційних програм підсилюється ще й тим, що тренінг виступає, з одного боку, як спільна взаємодія і творчість ведучого та учасників на шляху досягнення мети, а з іншого, відбувається розкриття і засвоєння незадіяного досі особистого життєвого, творчого та духовного потенціалу кожного учасника.

Визначення ступеня ефективності тренінгових занять у процесі реалізації кожної пробаційної програми також має свою нормативно обґрунтовану особливість і виявляється в тому, що завданнями програми передбачено обов'язкове здійснення оцінки рівня досягнень учасників стосовно розширення їх соціальних знань, світогляду, загальної ерудиції, поведінкових та життєвих установок у бік покращення, формування необхідних, повсякденних навичок поведінки та загальноприйнятих компетентностей після закінчення пробаційного навчання. З цією метою під час тренінгу з реалізації пробаційної програми і на його завершальній стадії використовуються декілька анкет:

– оцінювальна анкета заняття, що заповнюється самим суб'єктом пробації після участі в кожному занятті;

– оцінювальна анкета цінності пробаційної програми також заповнюється суб'єктом пробації, але після проходження всієї програми в цілому;

– оцінка рівня досягнень усіх учасників після кожного заняття, заповнюється представником персоналу органу пробації після кожного проведеного ним заняття;

– оцінка досягнень кожного учасника після проходження програми загалом, також заповнюється представником персоналу органу пробації після реалізації програми в цілому;

– оцінка наявних знань, навичок та установок перед проходженням пробаційної програми і після, заповнюється представником персоналу органу пробації до і після реалізації апробаційної програми.

**Висновки.** Проведене дослідження, результати якого викладені вище, дозволяють дійти власного загального висновку, а також погодитись з висновками деяких інших дослідників, що під час подібних тренінгів учасники отримують безцінні практичні знання і навички поведінки в питаннях, як будувати свої стосунки з іншими людьми, не порушуючи принципів довіри й партнерства, виявляючи толерантність, співчуття та емпатійну чутливість. В основі такого навчання лежить відомий методологічний принцип, що базується на певних етичних нормах поміркованого, невимушеного партнерства, підвалиною якого є підхід щодо усвідомленого засвоєння знань і формування навичок через власний досвід шляхом активного включення в нові різноманітні стосунки, взаємини, види діяльності, і просто в позитивні контакти. А все це, як відомо, відбувається у процесі бесіди, під час зацікавленого обговорення суттєвої проблеми, дискусії навколо можливих варіантів її вирішення, а інколи, навіть, і обґрунтованої суперечки як у малих, так і у великих тренінгових групах з передбачуваним позитивним фіналом, у форматі спільного розгляду нагальних випадків або проблем, проведення мозкового штурму або використання ситуаційних та рольових ігор. Завдяки запропонованим реальним обставинам або штучно створеним ситуаціям, коли зникає непомітна межа між вимислом і реальністю, коли вигадані ситуації розглядаються як правдоподібні моделі соціальних відносин між членами суспільства, формується унікальний, самодостатній і цінний власний досвід позитивної поведінки та поважне ставлення до оточення.

#### **Список використаних джерел**

1. Про пробацію : Закон України від 05.02.2015 р. № 160-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-19#Text> (дата звернення: 10.05.2022).



2. Про Порядок розроблення та реалізації пробаційних програм : постанова затвердження Кабінету Міністрів України від 18.01 2017 р. № 24. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/24-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.05.2022).

3. Аніщенко В. О. Потенціал тренінгової технології підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу. *Науковий вісник Сіверщини. Серія : Освіта. Соціальні та поведінкові науки*. 2022. № 1 (8). С. 7–22. URL: <https://doi.org/10.32755/sjeducation.2022.01.007> (дата звернення: 10.05.2022).

4. Дрижак В. В., Педорич А. В. До питання про професійні компетентності персоналу уповноважених органів з питань пробації. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2022* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 10 черв. 2022 р.). Чернігів : Академія ДПіС, 2022. С. 32–35.

5. Журавель Т., Короленко О., Мельник Л., Пуха К. та ін. Формування життєвих навичок : метод. посіб. до пробаційної програми для неповнолітніх. Київ, 2019. 348 с.

6. Корнієнко І. О., Алмаші С. І. Методологія проведення тренінгів : курс лекцій з дисципліни для студентів денної та заочної форми навчання спеціальності 053 «Психологія». Мукачєво : МДУ, 2016. 60 с.

7. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2014. 250 с.

### References

1. Ukraine (2015), *On Probation* : Law of Ukraine dated 05.02.2015, № 160-VIII, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-19#Text> (accessed at 10 May 2022).

2. Ukraine (2015), *About the Procedure for developing and implementing probation programs* : approval resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 18.01.2017, № 24, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/24-2017-%D0%BF#Text> (accessed at 10 May 2022).

3. Anishchenko, V. O. (2022), „The potential of training technology to improve the qualifications of penitentiary personnel”, *Scientific Bulletin of Severshchyna. Series : Education. Social and behavioral sciences*, № 1 (8), pp. 7–22, available at: <https://doi.org/10.32755/sjeducation.2022.01.007> (accessed at 10 May 2022).

4. Dryzhak, V. V. and Pedorych, A. V. (2022), „To the question of professional competence of the staff of authorized bodies on probation matters”, *Current issues of theory and practice in the field of law, education, social and behavioral sciences – 2022* : materials of international

science and practice conference (Chernihiv, June 10, 2022), Academy of the SPS, Chernihiv, pp. 32–35.

5. Zhuravel, T., Korolenko, O., Melnyk, L., Pukha, K. and others (2019), *Formation of life skills* : method. manual to the juvenile probation program, Kyiv.

6. Kornienko, I. O. and Almashi, S. I. (2016), *Training methodology* : a course of lectures on the discipline for full-time and part-time students of the specialty 053 “Psychology”, Mukachevo State University, Mukachevo.

7. Fedorchuk, V. M. (2014), *Personal growth training : training manual*, Center for educational literature, Kyiv.