



# ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩЕГО ТРЕНИНГА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С МОЛОДЁЖНЫМИ СУБКУЛЬТУРАМИ

Е.О. Боев, *Москва*

**В**опросу адекватного и эффективного проведения обучающих тренингов посвящено огромное количество научной и научно-популярной литературы о субкультурах, проводятся специальные семинары и мастер-классы, направленные на обучение эффективным формам работы. Благодаря возможностям современной сети Internet мы имеем колоссальную информационную базу, позволяющую нам находить всё больше качественно новых подходов к организации обучающего тренинга для педагогов. Но в столь объёмных информационных потоках неизменно появление неадекватной, некорректной информации.

Мы предлагаем несколько проверенных на практике рекомендаций по организации обучающего тренинга. Прежде всего, ведущему тренинга стоит учесть ключевые проблемы педагогов: низкий уровень информированности о молодёжных субкультурах; стремление все законспектировать, не пропустить ни слова из речи выступающего, упуская ключевые положения и смысл тренинга; боязнь оценки своих действий другими, даже когда эта оценка не предполагается; страх задавать вопросы.

Если же для работы на тренинге требуется активная обратная связь, мы рекомендуем потратить некоторое количество времени на подачу сухой

теоретической информации, которая утолит «информационный голод» аудитории, позволит выполнить заложенный профессиональной деятельностью алгоритм, не вызвав его крушения. В принципе, в работе со специалистами сферы образования эффективен подход, при котором мы не ломаем устоявшийся алгоритм поведения (если этого не требуют условия тренинга), а «подстраиваемся» под аудиторию. Потратив некоторое время на то, чтобы дать ожидаемое и привычное, мы можем начинать более продуктивную работу.

Педагоги уделяют большое внимание теоретическому материалу. При всём стремлении к практико-ориентированной информации они очень внимательно следят за появлением новых, незнакомых для них терминов из области субкультур.

В реалиях жёстко ограниченного времени нам приходится расставлять приоритеты между теоретико-методическим просвещением педагогов и передачей практико-ориентированных навыков коммуникации с представителями молодёжных субкультур. Если в первом случае мы можем позволить себе расшифровывать каждое новое понятие, давать время на его усвоение и приводить развёрнутые ссылки на фундаментальную научную литературу, то во втором случае мы вынуждены перейти на бытовой язык в разъяснении ряда вопросов. По сути, нам становится важно не столько построение креп-





кого теоретического фундамента, сколько адекватная передача практических навыков. К сожалению, в современных условиях мы вынуждены отдавать приоритет той или иной составляющей программы.

Мы пришли к выводу о необходимости присутствия обратной связи с аудиторией не только во время, но и после тренинга. В современном обществе для этого идеально подходит рабочий e-mail. Понимание того, что даже после окончания тренинга педагоги имеют возможность связаться с руководителем тренинга, задать вопросы или попросить о консультации, формирует у педагога чувство уверенности. Но и во время проведения обучающего тренинга стоит уделить внимание реакции аудитории: как правило, уже после первых 30 минут можно начинать задавать вопросы залу, втягивать присутствующих в дискуссию.

По окончании встречи рекомендуется провести мини-анкетирование. Анкета должна содержать 5–7 простых, односложных и открытых вопросов о проведённом занятии, сформулированных максимально просто, понятно и корректно. Отвечая на поставленные вопросы, аудитория вновь «переживает» прошедшее занятие, вспоминает ключевые моменты, анализирует точки наибольшей активности и спада. Руководителю тренинга анализ анкет поможет составить представление об уровне освоения учебного материала, эффективности методики. К примеру, по окончании одного из наших обучающих семинаров аудитории, состоящей из классных руководителей, были предложены следующие вопросы:

- 1) Пожалуйста, дайте оценку прослушанного Вами материала по 10-балльной шкале.
- 2) Пожалуйста, перечислите, что из этого материала, по Вашему мнению, может оказаться полезным в вашей профессиональной деятельности.
- 3) Пожалуйста, укажите, что бы Вы хотели ещё узнать по данной проблеме.
- 4) Пожалуйста, укажите, объём какого материала Вы бы порекомендовали увеличить.
- 5) Пожалуйста, выразите Ваше мнение, пожелания и рекомендации по данному курсу.

Цель этой мини-анкеты не столько сбор данных, сколько попытка актуализировать в сознании респондентов прослушанный материал, заставить вновь взглянуть на весь объём полученной информации, провести её критический анализ, обратиться к рекомендованной литературе.

Особого внимания требует процесс профессионального самосовершенствования руководителя тренинга. Очень важно постоянно искать новую информацию о молодёжных субкультурах, овладевать конкретными технологиями и приёмами изучения подростков, состоящих в неформальных сообществах; «нарабатывать» свой собственный опыт и практику проведения обучающих тренингов; развивать личностный компонент общения с педагогами; учиться поддерживать интерес аудитории на всех этапах тренинга; пробовать новое, анализировать прочитанное и иногда делать «все наоборот». Главное, искать свой неповторимый стиль. **В.Ш**

