

УДК 378.147.091.33-027.22:36

DOI: 10.36550/2415-7988.2019.182.35

РУДЕНКО Юлія Юріївна –

кандидат педагогічних наук, старший викладач
кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та психології
Центральноукраїнського державного педагогічного університету
імені Володимира Винниченка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3663-6567>

e-mail: rudenkojulia26@gmail.com

ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. Усвідомлення змін соціокультурної і економічної реальності сучасного суспільства свідчить про актуальну потребу системи вищої освіти у використанні інноваційних освітніх технологій. Саме такий підхід дозволить формувати не лише загальнокультурні і професійні компетенції, але і особистісну соціальну компетентність, розвивати інноваційне креативне системне мислення, конкурентоспроможність та мобільність випускників. Адже навчання в умовах вищого навчального закладу має забезпечити розвиток майбутніх фахівців, поглибити знання, сформувати цінності та ідеали особистості, а також навчити застосовувати освоєні технології в практичній діяльності.

Під час навчально-виховного процесу перед викладачами вищої школи постає відповідальне завдання – підготувати майбутніх соціальних працівників до виконання професійних функцій. Оскільки сучасна соціальна робота – це практична діяльність, націлена на позитивні зміни в соціальному розвитку людини і всього суспільства, що не лише конструктивно вирішує соціальні проблеми, але й попереджує їх виникнення.

Тому необхідним стає пошук такої методики роботи, за якої майбутні соціальні працівники набули б досвіду практичної діяльності, навчилися досліджувати та моделювати конкретні соціально-педагогічні ситуації, організувати співпрацю учасників соціально-педагогічної взаємодії. Важливу роль у цьому належить залученню студентів – майбутніх соціальних працівників до активної участі у різноманітних тренінгах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання застосування тренінгу в професійній освіті майбутніх фахівців у соціальній сфері порушується у дослідженнях таких вчених як В. Баранова, Н. Валєєвої, І. Зверєвої, О. Керик, О. Лугової, Г. М'ясоїд, К. Олійник, Л. Петровської, С. Смеречак, Ф. Фролової та ін.

Мета статті: розглянути навчальний тренінг як засіб підготовки майбутніх

соціальних працівників до професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Практика вищої школи показує, що підготувати практика – майбутнього соціального працівника – можливо лише в тому випадку, якщо студент з об'єкта навчально-виховної діяльності перетвориться у суб'єкта професійної діяльності, тобто буде активним під час всього процесу навчання. А для цього, звичайно, його потрібно мотивувати, зацікавлювати, показувати позитивні результати його діяльності. Це стає реальним при використанні викладачами бесід, консультацій, тренінгів, диспутів та інших форм роботи. Достатньо ефективною формою розвитку професійних знань, умінь і навичок студентів є тренінг.

В педагогіці та психології тренінг розглядається достатньо широко. Дослівний переклад терміну «тренінг» має низку значень: виховання, тренування, дресирування. У термінологічно-понятійному словнику (М. Головатий, М. Панасюк) надається таке визначення тренінгу: 1) спеціальний тренувальний режим, тренування; 2) процес набуття навичок і вмінь у певній галузі [6].

Ю. Ємельянов пропонує таке визначення: «Тренінг – це група методів розвитку здібностей до навчання та оволодіння різними видами діяльності» [3]. Л. Шнейдер вкладає у поняття тренінг наступне: засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, вмінь та досвіду в сфері міжособистісного спілкування, засіб розвитку компетентності у спілкуванні [7]. Л. Петровська схильна до такого визначення тренінгу: «Це засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, умінь і досвіду в галузі міжособистісного спілкування, засіб розвитку компетентності» [5].

Так само як є безліч варіантів тлумачення поняття «тренінг», так є багато варіантів їх класифікацій. У роботі В. Баранова, Н. Валєєвої та Ф. Фролової [1] охарактеризовані такі форми тренінгів:

– Рольовий тренінг є технікою, призначеною для навчання певним типам

поведінки. Ця методика є символічною діяльністю, яка може допомогти вирішити особистісні чи групові задачі тренінгу. Для такого тренінгу характерні спонтанність та свобода, проте в рамках чітких інструкцій, правил та часу, під керівництвом педагога-тренера.

– Перцептивно-орієнтувальний – тренінг, спрямований на розвиток спроможності адекватного і повного пізнання самого себе та інших людей. Під час такого тренінгу учасники вчаться взаємодіяти один з одним, співпереживати, співчувати та приймати один одного такими, якими вони є.

– Тренінг сензитивності – тренінг, спрямований на розвиток у клієнта вміння правильно сприймати себе та інших, без аналізу минулого, часто шляхом спроб та помилок.

– Ситуаційний тренінг – спрямований на формування конкретних соціальних вмінь під час програвання конкретних ситуацій до того часу, доки вміння не будуть сформовані на належному рівні.

У «Енциклопедії для фахівців соціальної сфери» подані такі основні види тренінгів: 1) групи тренінгу (Т-групи) – тренінг розвитку особистості в міжособистісному просторі; 2) біхевіорально орієнтовані групи (Б-групи) – тренінг життєвих вмінь; 3) психодраматичний підхід (Пси-групи) – тренінг вирішення особистих проблем; 4) гуманістичний підхід (В-групи) – тренінг вільного самовизначення групи; 5) трансактний аналіз (ТА-групи) – тренінг раціонального самопізнання і саморозвитку; 6) гештальт підхід у груповій роботі (Г-групи) – тренінг самоактуалізації та саморегуляції [4].

А. Галімов у своїй роботі також звертає увагу на особливості тренінгу як технології активного навчання. До таких особливостей відносяться:

– груповий процес (як модель суспільства в мініатюрі, де кожен учасник може виконувати свою роль та набувати певного досвіду, отримати зворотній зв'язок та підтримку);

– активність учасників (кожний учасник тренінгу відчуває свою важливість та причетність до процесу навчання, формують певні навички та моделі поведінки);

– мета навчання (тренінгове заняття орієнтоване не лише на отримання інформації з конкретної теми, але й на знаходження відповідей на поставлені запитання, набуття досвіду та саморозвиток особистості);

– принцип «тут і зараз» (робота у тренінгу передбачає аналіз та вирішення проблемних ситуацій, які актуальні в даний момент життя; учасники аналізують проблему, шукають шляхи її вирішення, виробляють навички прийняття рішень);

– атмосфера занять (неформальна атмосфера проведення тренінгового заняття сприяє позитивній налаштованості учасників, кращому розумінню власного внутрішнього світу, усвідомленню можливостей зміни себе тощо);

– поєднання різних індивідуальних стилів (під час тренінгу є можливість поєднання різних форм та методів роботи, що сприяє індивідуальному підходу до кожного учасника, забезпечення сприймання матеріалу на інтелектуальному, емоційному та фізичному рівнях) [2].

Проаналізувавши поняття та види тренінгів, можна сказати, що тренінги дають змогу реалізувати потребу майбутніх фахівців у самопізнанні, спілкуванні, груповій взаємодії, прямому й опосередкованому впливі на інших людей.

Тренінги для майбутніх соціальних працівників – це можливість вступати у взаємодію з об'єктами соціально-педагогічної діяльності, навчитися проектувати та проводити конструктивну бесіду, враховувати потреби та можливості клієнтів, знаходити індивідуальний підхід, прогнозувати результати своєї діяльності. А також можливість пізнати себе, свої цінності, ідеали, потреби, бажання, страхи, якості, навчитися самовихованню та саморегуляції поведінки. Адже соціально-педагогічна робота належить до таких видів діяльності, в яких не лише знання та вміння, а особистісні якості спеціаліста впливають у багатьох випадках на її результативність. Також соціальна робота як професійна діяльність вимагає від фахівців високого рівня психологічної готовності до соціальної діяльності. Для здійснення соціальної роботи фахівцеві необхідно володіти цілим комплексом специфічних умінь, якими можна оволодіти тільки в процесі індивідуально-професійного становлення.

Під час тренінгу відбувається неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває перед студентами – майбутніми соціальними працівниками варіанти розвитку й розв'язання соціально-педагогічних проблем. В той же час під час використання тренінгу в початковій діяльності студентів важливо дотримуватися послідовних стадій, які поступово змінюють одна одну.

Основними формами роботи, які можна використовувати під час проведення тренінгу можуть бути: міні-лекції, мозковий штурм, аналіз конкретних випадків, робота в групах, рольові ігри, моделювання ситуації, дебати тощо.

Тематика тренінгів для майбутніх соціальних працівників має бути спрямована на самопізнання, поглиблення знань, вироблення професійних навичок тощо. Тому тренінг варто використовувати під час

вивчення ряду дисциплін, таких як «Самовиховання і саморегуляція особистості», «Соціальна робота у сфері дозвілля», «Соціальна робота з різними групами клієнтів», «Основи волонтерського руху» та інші.

Наприклад, під час вивчення курсу «Самовиховання і саморегуляція особистості» елементи тренінгового заняття можна використувати під час вивчення ряду тем: «Роль самопізнання як компонента самовиховання», «Самооцінка у структурі самовиховання», «Особистісне та професійне самовизначення майбутніх соціальних працівників», «Методи подолання агресії у педагогічній діяльності», «Поняття та основні рівні психічної саморегуляції», «Конструктивні шляхи боротьби із педагогічними стресовими ситуаціями», «Техніки корекції самопочуття фахівця з соціальної роботи» тощо.

Для створення подібного заняття з елементами тренінгу варто пам'ятати правила його організації.

Так само, як і будь-яке навчальне заняття, тренінг також має певну мету: інформування та набуття учасниками тренінгу нових навичок та умінь; опанування новими технологіями; зменшення чогось небажаного (проявів поведінки, стилю неефективного спілкування, особливостей реагування тощо); зміна погляду на проблему; зміна погляду на процес навчання як такий, що може приносити наснагу та задоволення; підвищення здатності учасників до позитивного ставлення до себе та життя; пошук ефективних шляхів вирішення поставлених проблем завдяки об'єднанню в тренінговій роботі різних спеціалістів, представників різних відомств, які впливають на вирішення зазначеної проблеми.

Атрибутами тренінгу є: тренінгова група, тренінгове коло; спеціально прилаштоване приміщення та приладдя для тренінгу (фліпчарт, маркери тощо); тренер; правила групи; атмосфера взаємодії та спілкування; інтерактивні методи навчання; структура тренінгового заняття; оцінювання ефективності тренінгу.

Якщо тренінг проводиться під час практичного заняття, то тренінгова група вже вибрана – це академічна група. Але бажано щоб кількість студентів не перевищувала 15-20 осіб. Така кількість людей дозволяє оптимально використати час та ефективно навчати майбутніх фахівців. Тривалість такого заняття – 1 год. 20 хв.

Головне, що забезпечує сприятливу атмосферу для навчання у тренінговій групі – це правила, яких має дотримуватися кожний учасник. Основні з них: цінування часу; ввічливість; позитивність; розмова від свого імені; «додавання»; добровільна активність;

конфіденційність; «стоп»; «піднята рука»; зворотний зв'язок. Правила обговорюються та приймаються усіма учасниками на початку тренінгу.

Тренінг проводить тренер, котрий спілкується з учасниками «на рівних», тобто є таким самим учасником тренінгової групи, як і інші учасники. Але він одночасно є й каталізатором усіх процесів, що відбуваються в групі, наставником групи на шляху до досягнення визначеної мети тренінгу.

Для прикладу, орієнтовна структура тренінгового заняття, спрямованого допомогти учасникам виробити вміння протистояти стресовим ситуаціям, послаблення стресових переживань на тему «Конструктивні шляхи боротьби із педагогічними стресовими ситуаціями».

Хід проведення

1. Привітання учасників.
2. Повторення правил тренінгового заняття.
3. Вправа «Презентація».
4. Інформаційні повідомлення «Стрес» та «Стратегії розв'язання конфліктів».
5. Вправа «Розв'язання конфліктних ситуацій».
6. Проектна робота «Шляхи розв'язання конфліктів».
7. Вправа «Я»-висловлювання, «Ти»-висловлювання.
8. Вправа «Малюнок на двох».
9. Вправа «Аплодисменти».
10. Обговорення результатів тренінгу та підведення підсумку.

Також учасники тренінгу отримують домашнє завдання проаналізувати ряд ситуацій, даючи відповіді на питання:

1. Чи можете визначити, завдяки чому Ви розв'язали б ситуацію?
2. Який стиль поведінки Ви обрали б для кожного учасника сюжету?

Подібні заняття проводяться для студентів I-II курсу навчання. Коли ж студенти – майбутні соціальні працівники йдуть на практику чи беруть участь у волонтерській діяльності, то свої знання вони можуть застосувати у роботі з клієнтами. Для прикладу, у 2018-2019 н.р. студентами спеціальності «Соціальна робота» в рамках Фестивалю соціальної реклами «Соціальний плакат – ідеальний світ» в школах були проведені тренінги різної тематики з учнями старших класів. Майбутні фахівці самостійно обирали актуальні теми соціальної роботи, розробляли тренінгове заняття та реалізовували його на практиці. На сьогодні актуальними темами для студентів та учнів старших класів є: «Скажемо конфліктам – ні!», «Щастя приходить до щасливих», «Знаємо свої права – виконуємо обов'язки!», «Гендерні стереотипи в нашому житті», «Інтернет-залежність в сучасному світі»,

«Знамениті аферисти», «Як уникнути віртуального життя», «Будь корисним – стань волонтером», «Милосердя – краса душі» тощо.

Така форма роботи допомагає студентам побачити як свої сильні сторони, знання, уміння та навички, якими вони оволоділи під час навчання у вищій школі, так і слабкі, що має мотивувати їх до бажання працювати над собою та покращувати результати своєї діяльності.

Звичайно, проводити тренінги студентам було одночасно складно і цікаво. Тому їх варто більш частіше залучати до проведення та обговорення результатів заходів, що сприятиме виробленню навичок використання різних методів роботи з клієнтами соціально-педагогічної діяльності.

Висновки та перспективи подальших розвідок напряму. Можна зробити висновок, що тренінг дає можливість викладачу-тренеру створювати належні умови для всебічного розвитку студента, показати перешкоди, які заважають досягти бажаних результатів, а також розкрити умови успішного процесу саморозвитку.

Тренінг дає можливість учасникам побачити себе зі сторони і на основі оцінок оточуючих коригувати свою поведінку, організацію процесу роботи, змінюючи засоби впливу на клієнта.

Вважаємо за необхідне і надалі проводити такі тренінги, які сприятимуть формуванню справжнього спеціаліста – майбутнього соціального працівника.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Баранова В. П. Тренінг как интерактивный метод формирования компетенции профессионального саморазвития у будущих специалистов социальной сферы / Баранова В. П., Валеева Н. Ш., Фролова Ф. Ф. // Вестник Казанского технологического университета, 2014. – С. 313–316.
2. Галімов А. В. Дослідження можливостей соціально-психологічного тренінгу щодо формування комунікативних та емпатійних якостей майбутніх фахівців соціальної сфери / А. В. Галімов // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – 2009. – № 1. – С. 42–47.
3. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Юрий Николаевич Емельянов. – Л.: Изд. ЛГУ, 1985. – 167 с.
4. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / [за заг. ред. проф. І. Д. Звереві]. – Київ, Сімферополь: Універсум, 2012. – 536 с.
5. Петровская Л. А. Общение – компетентность – тренинг: избранные труды / Петровская Л. А. – Москва: Смысл, 2007. – 687 с.

6. Соціальна політика і соціальна робота: Термін.-понятійн. слов. / М. Ф. Головатий, М. Б. Панасюк. – К.: МАУП, 2005. – 560 с.

7. Шнейдер Л. Б. Тренинг профессиональной идентичности: Руководство для преподавателей вузов и практикующих психологов / Лидия Бернгардовна Шнейдер – М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2004. – 208 с.

REFERENCES

1. Baranova, V. P. (2014). *Trening kak interaktivnyj metod formirovanija kompetencii professionalnogo samorazvitija u buduschix specialistov socialnoj sfery*. [Training as an interactive method of forming the competence of professional self-development among future social specialists.]. Kazan'.
2. Galimov, A. V. (2009). *Doslidzhennya mozhy'vostej social'no-psy'xologichnogo treningu shhodo formuvannya komunikaty'vny'x ta empatijny'x yakostej majbutnix faxivciv social'noyi sfery*. [The investigation of the possibilities of socio-psychological training on forming communicative and empaphic qualities of future social specialists]. Khmel'nyts'kyu.
3. Emeljanov, Ju. N. (1985). *Aktivnoe socialno-psixologicheskoe obuchenie / Jurij Nikolaevich Emeljanov*. [Active socio-psychological teaching]. L'viv.
4. *Encyklopedija dlja faxivciv socialnoji sfery* (2012). [Encyclopedia for social specialists]. Kyiv, Simferopol.
5. Petrovskaja, L. A. (2005). *Obschenie – kompetentnost – trening: izbrannye trudy*. [Communication – Competence – training: selected works]. Moskva.
6. *Socialna politika i socialna robota: Termin.-ponjatijn. slov.* (2005). [Social politics and working]. Kyiv.
7. Shnejder, L. B. (2004). *Trening professionalnoj identichnosti: Rukovodstvo dlja prepodavatelej vuzov i praktikujuschix psixologov*. [Professional identity training]. Moskva.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

РУДЕНКО Юлія Юріївна – кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та психології Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

Наукові інтереси: професійна підготовка майбутніх соціальних працівників.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

RUĐENKO Yuliia Yuriivna – Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Lecturer of the Department of Social Work, Social Pedagogy and Psychology, Volodymyr Vynnychenko Centralukrainian State Pedagogical University,

Circle of scientific interests: professional training of future social workers.

Стаття надійшла до редакції 28.10.2019 р.