УДК 37.032

О. М. Котикова, д-р. пед. н., професор

ТРЕНІНГИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена обґрунтуванню системи тренінгів як засобу підготовки майбутніх соціальних працівників. Автор аналізує різні підходи до розуміння сутності психологічних тренінгів та тренінгових технологій в цілому, їх можливості і обмеження у використанні у навчальному процесі, існуючу практику їх реалізації при підготовці майбутніх соціальних працівників.Наголошується на необхідності створення системи психологічних тренінгів та підвищенні їх ролі у підготовці майбутніх менеджерів соціальної сфери.

Ключові слова: *підготовка майбутніх соціальних працівників, система психологічних тренінгів у підготовці майбутніх соціальних працівників.*

Постановка проблеми. Діяльність фахівця соціальної роботи спрямована на формуванняя ситуації розвитку особистості клієнта як суб'єкта, підтримання його життєдіяльності, індивідуальної і соціальної суб'єктності, мобілізацію самозахисних зусиль з урахуванням конкретних умов середовища.Відтак, соціальний працівник має володіти відповідною психологічною компетентністю. В опануванні нею важливу роль відіграють психологічні тренінги як складова їхньої підготовки протягом навчання у ВНЗ, а саме система психологічних тренінгів, включених до навчальних програм.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теорії та методиці проведення соціально-психологічного тренінгу (СПТ) присвячені роботи Г. М. Андреєвої, Н. М. Богомолової, О. О. Бодальова, О. І.Донцова, Ю. М.Ємельянова, Г.С.Золотнякової, О.Г.Ковальова, Х. Міккіна, Л. А.Петровської, А.У.Хараша, Т.С.Яценко та ін. Поєднуючи елементи реального і лабораторного експерименту, СПТ виступають ефективним засобом психологічного впливу, що дозволяє вирішувати широке коло завдань у галузі компетентності у спілкуванні [1, с.374].

Соціально-психологічний тренінг як метод формування комунікативних здібностей і засіб поліпшення соціально-психологічної взаємодії в студентській групі, адаптації студентів до умов навчання, акцентування професійної значущості комунікабельності як риси особистості вже давно набув поширення у вищих навчальних закладах, що готують фахівців різного профілю.

Мета статті. Метою дослідження виступає обґрунтування системи психологічних тренінгів у підготовці майбутніх соціальних працівників, кожен з яких виступає як сукупність методів і форм.

Соціально-психологічний тренінг ми будемо розглядати як сукупність активних методів групової психологічної роботи, спрямованих на розвиток компетентності учасників групи у спілкуванні. У найзагальнішому вигляді мета СПТ конкретизується у таких завданнях: оволодіння психологічними знаннями; формування вмінь і навичок у галузі спілкування; корекція, формування та розвиток настановлень, необхідних для успішного спілкування; розвиток здатності адекватного і повного пізнання себе та інших людей; корекція та розвиток системи стосунків особистості [2, с.709].

Викладення основного матеріалу дослідження. Тренінг – термін вже цілком усталений, у найзагальнішому тлумаченні означає прикладну теорію навчання, яка сприяє гармонійному розвитку людини. При цьому поняття «тренінг», на думку Ю.М.Ємельянова, має використовуватися не для позначення методів навчання, а для позначення засобів розвитку здатності до навчання або оволодіння будь-яким складним видом діяльності[3]. Інакше кажучи, професійно-педагогічний тренінг виступає головною передумовою того, щоб привести у дію внутрішній резерв особистості, її здатності до саморозвитку.

З точки зору лінгвістичної, тренінг – це навчання, тренування, виконання певних вправ, тобто вправляння у чомусь. З психологічної точки зору – це одна із інтенсивних форм пізнання себе у навчальному процесі. З психолого-педагогічної – це система спеціально створених умов, за яких відбувається суб'єктивізація об'єктів навчання, тобто об'єкти навчання оволодівають відповідними засобами розвитку діяльності і переходять на рівень саморозвитку. З педагогічної точки зору тренінг – це система взаємопов'язаних способів впливу на студентів з метою вироблення у них стійких умінь, навичок, певних видів діяльності.

Ми будемо розуміти під тренінгом систему взаємопов'язаних способів взаємодії викладача і студента з метою формування у майбутніх соціальних працівників умінь і навичок.

Тренінг як система має такі функції:

1. Моделювання педагогічного завдання (задачі) (створення еталону певної професійної якості).

2. Формування умінь і навичок певних видів діяльності.

3. Оптимізація самого процесу формування професійних якостей майбутніх соціальних працівників.

4. Діагностика і корекція професійних умінь і навичок.

5. Розвиток здатності повного і адекватного розуміння себе та інших людей.

6. Організація діяльності майбутніх соціальних працівників з професійного самоосвіти і самовиховання.

7. Створення умов для особистісного підходу і створення ситуації успіху для кожного учасника цього процесу.

Дані функції показують, наскільки є широким діапазон застосування тренінгу для формування умінь і навичок. Можна сказати, що тренінг є багатофункціональним у процесі підготовки майбутнього соціального працівника.

У вищій школі тренінг розглядається як галузь психолого-педагогічної практичної діяльності, зорієнтованої на використання активних методів групової роботи з метою розвитку компетентності у необхідній поведінковій галузі, це клас методів спрямованої зміни психічних властивостей, заснований на практичному і багаторазовому виконанні певних вправ у певній ситуації (ситуаціях) [4].

На відміну від навчання, яке впливає на пізнавальну сферу особистості (сферу свідомості), тренінг дозволяє модифікувати особистісні риси і настановлення, які мають глибокий зв'язок з поведінкою.

Загальна мета психологічного тренінгу може бути конкретизована у таких завданнях: 1) оволодіння психологічними знаннями; 2) формування умінь і навичок у необхідній поведінковій сфері; 3) корекція, формування і розвиток настановлень, необхідних для успішної діяльності; 4) розвиток здатності адекватного і повного пізнання себе й інших людей; 5) корекція і розвиток системи стосунків особистості.

Як видно з цієї характеристики, саме тренінгові технології здатні забезпечити усі ті параметри, якими характеризується досвід, як життєвий, так і професійний, тобто дані технології характеризуються експірієнтальністю. В результаті учасники тренінгу отримують можливість орієнтуватися у рівні як власного загальнокультурного психолого-педагогічного досвіду, так і у рівні професійно-навчального досвіду завдяки відіграванню різних ролей, своєрідному «проживанню» і «переживанню» різних рольових позицій і статусів, що виступає передумовою формування особистісно-рольової компетентності і професійно-рольової компетентності.

Чимало дослідників висловлюють думку, що проведення повноцінних тренінгів у рамках навчального процесу у вищій школі уявляється неможливим (В.В.Девятко, Л.О.Петровська, Г. В. Ярославцева та ін.). В якості аргументів вони наводять такі причини: будь-яка тренінгова група повинна максимально включати 12–13 осіб; учасники не повинні бути знайомі один з одним; пророблювані аспекти повинні бути особистісно значущими для учасників, інтимними; організація подібної роботи потребує особливого «занурення» і тривалості впливу. Такі ідеальні умови, на думку згаданих авторів створити у навчальному процесі неможливо.

Виходячи з власного досвіду, зазначимо, що проведення тренінгів у ВНЗ дійсно пов'язане з низкою суттєвих труднощів. Тим не менше – тренінги цілком реально можуть бути запроваджені. Звичайно, ними не можна охопити, скажімо потік студентів. Проте, провести такий тренінг, як тренінг особистісного зростання, вдосконалення комунікативної компетентності, розвитку соціального інтелекту, в процесі яких студенти, які відчувають потребу у самовдосконаленні і стають учасниками однієї чи кількох тренінгових груп, з якими ми працювали паралельно. В процесі тренінгу з'ясовувалось, що актуальні проблеми, з якими учасники приходять на тренінг, дещо відрізняються від їх попереднього запиту, тобто рівня рольових домагань, проте ці проблеми (які і є особистісно значущими і інтимними, тобто не публічними) піддаються вирішенню в процесі групової взаємодії учасників. Першокурсники, які входили до тренінгових груп, були майже не знайомі один з одним і проявили протягом усього періоду навчання в університеті і періоду проведення протягом цього часу циклу тренінгів дотримання етики учасників тренінгу, які нами пропонувалися.Отже, застосування тренінгових форм роботи, на наш погляд, цілком припустиме і реальне до реалізації у вишах, оскільки даний спосіб організації педагогічного

впливу сприяє засвоєнню психолого-педагогічних знань, і що важливіше для нашого підходу – формує необхідні патерни професійної поведінки, актуалізує пізнання себе й інших тощо, хоча ця форма роботи і є «поштучним виробництвом», втім, як і такі добре відомі і водночас ефективні, як науково-дослідницька робота студентів, чи їх участь у різних гуртках чи секціях.

У нашій діяльності застосування подібних форм роботи передбачало: опрацювання, тренування повних поведінкових моделей; створення сприятливих умов для внутрішнього відображення, зворотної реакції; забезпечення умов для цікавої і продуктивної взаємодії.

Дана робота передбачала відповідні принципи: рівності позицій між тренером і учасниками; активності, включеності у інтенсивну групову взаємодію кожного учасника групи; обмеженні групової дискусії і взаємодії того, що відбувається принципом «тут і тепер»; персоніфікації, відмови від безособових форм висловлювань; довірчого спілкування – відкритих, щирих, правдивих висловлювань; конфіденційності, збереженості змісту групового спілкування колом учасників групи і межами, часом і простором тренінгу; зворотного зв'язку як бачення і розуміння кожним учасником тренінгової групи ситуації взаємодії і способів вирішення проблем, що виявляються.

У даній освітній ситуації використання тренінгових технологій необхідне як багатофункціональний метод навчання і розвитку особистості.

Найчастіше контингент учасників СПТ складають представники професій, діяльність яких передбачає інтенсивне спілкування (в нашому випадку – соціальні працівники), а також ті, що відчувають труднощі у сфері людських контактів (студенти-першокурсники мають низку проблем із адаптацією, зумовлених як віковим психологічними особливостями, так і зовнішніми умовами – входження у нову групу, ситуацію навчання). Отже, компетентність студентів у спілкуванні зумовлена цими їхніми потребами, тобто СПТ має бути спрямований як на розвиток індивідуальності, самоусвідомлення і самопізнання своєї особистості, в тому числі і як майбутнього соціального працівника, так і на гармонізацію міжособистісної взаємодії. Відповідно кафедрою соціальних технологій НН ГМІ НАУ було визнано за доцільне запровадження «Тренінгу особистісного зростання» для майбутніх соціальних працівників на першому курсі.

Досвід переживань учасників СПТ, отриманий у результаті роботи, виступає важливою складовою цілої низки ефектів: децентрації, розвитку гуманістичного настановлення, підвищення соціально-психологічної активності, усвідомлення спілкування як самостійної цінності [5].

Запрошення до участі в тренінгу студентів першого курсу було зумовлене такими основними причинами, які є важливими для розв'язання висунутих завдань, а саме: по-перше протягом першого року навчання розгортаються процеси адаптації до навчання у нових умовах – нова система навчання, знайомство з викладачами, їх вимогами, процес входження до академічної групи тощо. Усі ці аспекти потребують застосування нових «пристосувань» у спілкуванні, апробації узвичаєних стереотипів, вміння швидко орієнтуватися у ситуації спілкування, знаходити нові засоби, долати міжособистісні та внутрішньоособистісні конфлікти, заявляти про свій статус у групі і прагнути закріпити його, тобто виникає потреба у переосмисленні набутих і опануванні нових засобів, способів, стратегій і тактик у спілкуванні, як між членами групи, так і між особистістю і групою, а також міжгрупових процесів. Запровадження на першому «Тренінгу особистісного зростання» спонукає студентів до самопізнання, пізнання інших, водночас актуалізує потребу у практичному, поведінковому рівні осягнення нового навчального досвіду. Наступним етапом у системі психологічних тренінгів виступає «Тренінг професійної комунікації у соціальній роботі» в першому семестрі четвертого курсу, який має на меті опанування комунікативною компетентністю, розвиток відповідних умінь та навичок в процесімоделювання і розігрування типових ситуацій міжособистісного спілкування та професійного спілкування, з якими учасники можуть стикатися на практиці. Наступний психологічний тренінг, включений до навчальної програми – «Тренінг психологічної підготовки соціальних працівників», в якому беруть участь студенти-четвертокурсники протягом другого семестру призначений для опанування студентами психологічною компетентністю для кваліфікованого вирішення завдань, пов'язаних з професійною діяльністю фахівця соціальної служби. Тренінг дає можливість студентам розширити самопізнання у сфері професійно-психологічного зростання, а також зорієнтований на отримання студентами знань і практичних навичок з різних аспектів професійно-психологічної активності в системі соціальних служб. Його відмінність від попередніх тренінгів полягає у тому, що майбутні соціальні працівники мають можливість для психологічного самовдосконалення, а й набувають навичок організації та проведення психологічних тренінгів з різними клієнтами.

Таким чином, система психологічних тренінгів, запроваджених для майбутніх бакалаврів з соціальної роботи надає психологічну підготовку студентам, яка має практико-зорієнтований

характер. На наш погляд, таку підготовку доцільно продовжувати і в магістратурі, в якій студенти отримують кваліфікацію «Менеджер (управитель) соціальної сфери», оскільки їх діяльність потребує розвинутих лідерських якостей, Відповідно, було б доцільним запровадження «Тренінгу лідерських якостей» принаймні у вигляді факультативу, оскільки подібні проблеми викликають велику зацікавленість студентів.

Висновок. Виходячи із теоретичного аналізу психолого-педагогічної літератури, психологічний тренінг розглядається як одна із інтенсивних форм пізнання себе у навчальному процесі; система спеціально створених умов, за яких відбувається суб'єктивізація об'єктів навчання, тобто об'єкти навчання оволодівають відповідними засобами розвитку діяльності і переходять на рівень саморозвитку; система взаємопов'язаних способів впливу на студентів з метою вироблення у них стійких умінь, навичок, певних видів діяльності.

Практика запровадження психологічних тренінгів у підготовку майбутніх фахівців у ВНЗ має низку особливостей: організація специфічного тренінгового середовища; мотивування студентів до опанування певними уміннями і навичками в процесі тренінгу, який включений до навчальної програми як обов'язкова складова; створення атмосфери довіри і спонтанності тощо.

Досвід запровадження системи психологічних тренінгів для студентів бакалавра тури довів їх ефективність і має бути поширений і на студентів магістратури.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Петровская Л. А.* Общение – компетентность — тренинг: избранныетруды / Л. А. Петровская. – М.: Смысл, 2007. – 387 с.

2. Словарь практического психолога / Сост. С.Ю.Головин. – Минск: Харвест, 2012. – 800 с.

3. *Емельянов Ю. Н.* Учебно-тренировочная группа в практике профессиональной підготовки студентов-психологов / Ю.Н.Емельянов// Вестник ЛГУ. – Вып. 1. – 1982. – № 5. – С.118–120.

4. Понятийный педагогический словарь : [Электронный ресурс] : Режим доступа: [http: // docum.cos.ru/portal].

5. *Миккин Х.* Цели, процессы и методывидеотренингаруководителей // Человек, общение и жилая середа) Под. ред. Ю.Орна и Т. Нийта. – Таллин, 1986. – С.7–29.)

Е. М. Котикова

ТРЕНИНГИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Резюме*.Стаття посвячена обоснованию системы тренингов как средства подготовки будущих социальных работников, Автор ананлизирует различные подходы к пониманию сущности психологических тренингов и тренинговых технологий в целом, их возможности и ограничения в использовании в учебном процессе, существующую практику их реализации при подготовке будущих социальных работников. Акцентируется на необходимости создания системы психологических тренингов и повышении их роли в подготовке будущих менеджеров социальной сферы.*

Ключевые слова: *підготовка будущих соціальних работников, система психологических тренингов в подготовке будущих соціальних работников.*

E. Kotikova

PROFESSIONAL PREPARATION TRAININGS IN THE FUTURE UP SOCIAL WORKERS

Summary*. Article consecrated Rationale system trenning As sredstva Preparation of the future Up Social workers, by ananlyzyruet Various approaches for Understanding psychological essence trenning trenynhovыh and technology in general, s Opportunities and limitations in uchebnom Using a process, suschestvuyuschuyu s practice during the preparation Implementation future Up Social workers. Need to Aktsentyruetsya creation system trenning psychological and Increase in the preparation rolls s future managers sotsyalnoy areas.*

Keywords: *training future social workers, the system of psychological training in the preparation future social workers.*