

4. Lavrysh Y., Leshchenko M., Tymchuk L. Development of metacognitive skills through digital narratives in higher education. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 2023. Vol. 25. No. 1. P. 1–15.
5. Leshchenko M., Tymchuk L., Tokaruk L. Digital narratives in training inclusive education professionals in Ukraine. *Inclusive education: Unity in diversity* / ed. J. Głodkowska. Warszawa : Wydawnictwo Akademii pedagogiki specjalnej, 2020. P. 254–270. URL: https://www.aps.edu.pl/media/2393471/inclusive_education_internet.pdf

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анастасія Шпак

*Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка
nastaspak181@gmail.com*

Науковий керівник: *Лілія Кононенко*

Постановка проблеми. Професійна самосвідомість є важливою складовою успішної роботи соціальних працівників. Це розуміння власних навичок, знань та цінностей, що впливають на їхню професійну діяльність. Розвиток професійної самосвідомості є необхідним для вдосконалення професійних навичок, підвищення ефективності роботи та покращання взаємодії з клієнтами.

Упровадження інноваційних видів професійного навчання працівників свідчить про досягнення ними ефективності більшою мірою, аніж з використанням старих методів. До таких можна віднести впровадження тренінгових програм, що є сукупністю дій професіонала стосовно підвищення та коригування знань та навичок працівників.

Аналіз останніх джерел. У сучасній практиці професійної підготовки фахівців соціальної роботи дедалі більш активно використовують тренінгові форми навчання. Експериментальне використання тренінгових технологій з метою фахової підготовки й професійного самовдосконалення викладено в працях О. Білюк, Л. Вейланде, Т. Гери, Н. Заячківської, О. Керик, Г. Кошонько, Л. Мітіної, В. Павловського, В. Підгурська, Т. Цюман, Х. Шапаренка та ін.

Нині для визначення тренінгу найчастіше використовується термін «психологічна дія» [3]. У роботах С. Макшанова вказано, що адекватність цього терміну, визначення тренінгу як методу можна визнати лише частково: як поняття, що відображає саме процес руху інформації від одного учасника взаємодії до іншого. Будучи процесуальною характеристикою, поняття «дія» не відображає його мети і результату, який визначається за допомогою категорії зміни. Дія сама по собі не може служити метою тренінгу і його учасників, які потребують саме його результату. Запропонований дослідником термін «навмисна зміна» дає можливість опису всієї безлічі явищ, що відносяться до динаміки психологічних феноменів людини і групи, відображає процесуальні і продуктивні характеристики тренінгу, підкреслює «суб'єкт-суб'єктний»

характер тренінгу, ефективність якого пов'язана з прийняттям відповідальності за те, що відбувається у тренінгу, як ведучим, так і учасником, замовником тренінгу.

Тренінги дозволяють соціальним працівникам активно взаємодіяти з іншими учасниками, отримувати нові знання, вміння та досвід, а також рефлексувати над своєю професійною практикою.

Тренінг передбачає здебільшого групову форму роботи, яка відбувається в процесі активної взаємодії учасників між собою і спрямована на особистісний ріст, покращення стратегій життя, взаємодії з іншими, а також навчання рефлексивних навичок, емпатії, способів самопомоги тощо. Учасники тренінгу також учаться адекватно сприймати, розуміти та відчувати як самих себе, так і оточуючих, виявляти власні стереотипи та застарілі світоглядні чи способи поведінки і проводити роботу над ними.

Мета даної статті полягає в аналізі значення тренінгової діяльності в контексті розвитку професійної самосвідомості соціальних працівників. Основні завдання статті передбачають: визначення поняття тренінгу, переваги тренінгової діяльності, огляд методів та технік тренінгу, з'ясування їхнього впливу на професійну самосвідомість.

Виклад основного матеріалу. Стрімкість сучасного життя вимагає від кожної людини високої психологічної стійкості, міцності нервів, комунікабельності та грамотності в спілкуванні. Для вироблення таких якостей і призначаються тренінги, які представляють собою особливу форму активного навчання поведінкових навичок та розвитку особистості. Соціальний працівник стикається з різноманітними стресовими ситуаціями, які вимагають психологічної стійкості. Тому все більшої популярності набувають тренінги, спрямовані на формування цих навичок [5, с. 14–20, 40–47].

Слово тренінг утворено від англійського training – тренування. Цей термін вперше був запропонований на початку ХХ століття Дейлом Карнегі, коли він став проводити заняття. Сучасне його тлумачення мало чим відрізняється від тогочасних. Тренінг є спеціально організованою формою навчання та розвитку, яка спрямована на підвищення професійних навичок, знань та компетенцій учасників. Це інтерактивний процес, під час якого використовуються різноманітні методи, вправи та інструменти для активної участі та практичного застосування отриманих знань.

Він проводиться в групах по 10–15 чоловік протягом короткого проміжку часу – не більше 5 днів по 6–8 годин з перервами. Головне завдання тренера полягає в тому, щоб надати імпульс учасникам для пошуку вирішення певної проблеми [6, с. 106].

Тренінги зазвичай передбачають командну роботу, виконання практичних завдань, мозкові штурми, рольові ігри. Це найкраща форма отримання навичок, що дає можливість поглянути на себе «зі сторони», отримати адекватну критику від інших учнів, працювати над самовдосконаленням.

Тренінгова діяльність має низку переваг, зокрема таких:

1. Активна й безпосередня участь. Учасники тренінгів активно залучаються до освітнього процесу, спілкуються, діляться досвідом та взаємодіють один з одним. Це сприяє поглибленню знань та розвитку навичок.

2. Практичний фокус. Тренінги орієнтовані на практичне застосування отриманих знань у реальних ситуаціях роботи. Учасники отримують можливість відпрацьовувати навички та стратегії під керівництвом тренера.

3. Взаємодія та обмін досвідом. Учасники тренінгів мають можливість спілкуватися та обмінюватися досвідом з колегами з інших організацій чи регіонів. Це сприяє взаємному навчанню та збагаченню професійного середовища.

4. Встановлення співпраці та командної роботи. Тренінги створюють можливість для спільної роботи учасників, взаємодії та співпраці. Вони сприяють формуванню командних навичок, розвитку співпраці та встановленню ефективних комунікаційних зв'язків [4, с. 86].

Основні методи та техніки, які використовуються у тренінгу, вміщують:

1. Групові вправи. Це вправи, які виконуються учасниками в групі. Вони сприяють співпраці, комунікації, взаємодії та спільному розв'язанню завдань.

2. Рольові ігри. Учасники виконують ролі в симульованих ситуаціях, що допомагає їм розвивати навички комунікації, взаємодії, лідерства та конструктивної поведінки під час конфлікту.

3. Дебрифінг. Це процес обговорення та аналізу після виконання вправи або рольової гри. Учасники спільно роздумують над своїм досвідом, висловлюють спостереження та висновки.

4. Поділ досвіду. Учасники діляться своїм досвідом, історіями успіху та викликами, що допомагає створити атмосферу взаємопідтримки та навчання один від одного.

5. Теоретичні презентації. Тренер надає учасникам необхідну теоретичну базу, поняття та концепції, пов'язані з темою тренінгу.

6. Самостійна робота. Учасники працюють індивідуально над вправами, завданнями або здійснюють рефлексію для поглиблення свого розуміння та особистого розвитку [1].

Тренінгова діяльність має значний позитивний вплив на професійну самосвідомість соціальних працівників. Бо тренінги надають соціальним працівникам можливість оновити свої знання, дізнатися про нові теорії, методи та підходи в своїй галузі. Через практичну роботу і зворотний зв'язок від тренера та інших учасників, соціальні працівники здобувають більше впевненості та майстерності у виконанні своїх обов'язків. Також вони допомагають соціальним працівникам аналізувати свою професійну діяльність, розуміти свої сильні та слабкі сторони, визначати свої цілі та способи їх досягнення. Цей процес рефлексії сприяє покращенню професійної самосвідомості, оскільки соціальні працівники отримують можливість зосередитися на своєму особистому й професійному розвитку, аналізувати свої досягнення та визначати області для подальшого зростання. Тренінги можуть допомогти соціальним працівникам розширити свій світогляд, збільшити розуміння соціальних проблем, культурних різноманітностей та способів

взаємодії з різними людьми. Це розширення розуміння та сприйняття світу дозволяє ефективніше працювати з різними клієнтами та розуміти їхні проблеми та потреби.

Вплив тренінгів на професійну самосвідомість соціальних працівників є багатограним і може мати значний позитивний ефект на їхню професійну роботу та розвиток. Важливо враховувати, що тренінги повинні бути цілеспрямованими, добре організованими та підтримувати практичне застосування отриманих знань та навичок у реальному професійному середовищі [2].

Висновки та перспективи дослідження. Отже, тренінги є ефективним інструментом для розвитку професійної самосвідомості соціальних працівників. Вони допомагають працівникам краще розуміти себе та свою роль у процесі надання соціальних послуг.

Участь у тренінгах сприяє розширенню знань і навичок соціальних працівників. Вони вчаться новим методам, стратегіям та технікам роботи, що поліпшує їхню професійну ефективність. Сприяє розвитку комунікативних навичок соціальних працівників, що є важливим аспектом їхньої роботи.

Тренінги допомагають фахівцям покращити свої навички управління стресом та психологічним навантаженням. Вони навчають методів релаксації, саморегуляції та емоційного відновлення, що допомагає зберігати ефективність та стабільність у професійній діяльності. Завдяки ним у працівників формується позитивне ставлення до себе та своєї професії. Вони допомагають підвищити самооцінку та самоповагу, що має велике значення для мотивації та задоволеності роботою.

Посутнім доданком до сформованих уявлень можна вважати пропозицію переорієнтувати практичну частину навчальних курсів із підготовки соціальних працівників / соціальних педагогів на тренінгові заняття.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бевз В., Главник О. Основні положення щодо проведення тренінгів. *ОСВІТА.UA*. 2005. URL: <https://osvita.ua/school/method/technol/598/> 6
2. Карамушка Л. М. Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу) : навч. посіб. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 144 с. 4
3. Карпенко Є. В. Основи психотренінгу : навч. посіб. Дрогобич : Просвіт, 2015. 78 с. 1
4. Коношенко С. В., Коношенко Н. А., Трубник І. В. Тренінгова робота у соціальній сфері. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2023. № 1 (105). С. 81–89. 5
5. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : навч. посіб. / уклад. : О. М. Шевчук. Умань : ПП Жовтий, 2011. 133 с. 2
6. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч.-метод. посіб. Київ : «Центр учбової літератури», 2014. 250 с. 3