

КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ І СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ



Навчально-методичний посібник

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ
АСПЕКТИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ З
ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ І
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ**

місто Кривий Ріг
2024

Міністерство освіти і науки України
Криворізький державний педагогічний університет

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ
ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ І СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ**

Навчально-методичний посібник

Кривий Ріг – 2024

УДК [364:355.01]:37.013(075)
О 64

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Криворізького державного педагогічного університету
(протокол №1 від 11.01.2024)*

Колектив авторів: Василюк Т. Г., Іванова К. Ю., Караман О. Л., Лисоконь І. О., Недря К. М., Островська Н. О., Парфанович І. І., Размолодчикова І. В., Трубавіна І. М., Чередниченко О. Ю.

Рецензенти:

Панченко Л. Ф. – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціології Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут ігоря Сікорського»;

Гаманюк В. А. – доктор педагогічних наук, професор, проректор з наукової роботи Криворізького державного педагогічного університету.

О 64 **Організаційно-педагогічні аспекти проведення тренінгів з питань соціального захисту і соціальної роботи в умовах воєнного стану :** [навчально-методичний посібник / Василюк Т. Г., Іванова К. Ю., Караман О. Л., Лисоконь І. О., Недря К. М., Островська Н. О., Парфанович І. І., Размолодчикова І. В., Трубавіна І. М., Чередниченко О. Ю. ; за ред. І. М. Трубавіної]. – Кривий Ріг : КДПУ, 2024. – 182 с.

Запропонований навчально-методичний посібник присвячений актуальним питанням організації та проведення тренінгів з соціальних питань в умовах воєнного стану в Україні. Він включає теоретичні та методичні аспекти організації та проведення тренінгів, вимоги до їх проведення в умовах воєнного стану, поняття тренінгу як форми організації освітнього процесу в неформальній освіті, як освітньої технології, методи навчання на тренінгу, роль тренера в аудиторії, особливості тренінгів з дітьми та дорослими, онлайн та офлайн. У методичній частині наведено особливості проведення тренінгів з дітьми та дорослими, в умовах воєнного стану, в гуманітарній сфері тощо. Окреме місце посідають питання безпеки на тренінгах тощо.

Посібник буде корисним для всіх фахівців, які проводять тренінги у воєнний стан: соціальних працівників, волонтерів, кураторів, студентів, аспірантів, працівників ГО, БФ, гуманітарних організацій, державних установ тощо.

УДК 340.12 (477)

©Василюк Т. Г., Іванова К. Ю., Караман О. Л., Лисоконь І. О., Недря К. М., Островська Н. О., Парфанович І. І., Размолодчикова І. В., Трубавіна І. М., Чередниченко О. Ю., 2024
© Криворізький державний педагогічний університет, 2024

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА (<i>Трубавіна І. М., Караман О. Л.</i>).....	5
---	---

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТРЕНІНГУ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ І СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1.1 Поняття тренінгу як форми організації неформальної освіти у сфері соціальної роботи та соціального захисту (<i>Островська Н. О.</i>).....	8
1.2 Нормативно-правові засади тренінгу в соціальній сфері в умовах воєнного стану <i>Трубавіна І. М., Караман О. Л.</i>)...	18
1.3 Теоретичні засади тренінгу із соціальної роботи і соціального захисту (<i>Трубавіна І. М.</i>).....	28
1.4 Тренінг із соціальної роботи і соціального захисту як освітня технологія (<i>Парфанович І. І.</i>).....	33
1.5 Фігура тренера – хто він? (<i>Островська Н. О.</i>).....	39

РОЗДІЛ 2.

ОСОБЛИВОСТІ ТРЕНІНГІВ З ДІТЬМИ ТА ДОРОСЛИМИ В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1 Особливості тренінгів з дітьми (<i>Трубавіна І. М., Василюк Т. Г.</i>).....	58
2.2 Особливості тренінгів із дорослими (<i>Трубавіна І. М., Парфанович І. І.</i>).....	68
2.3 Особливості онлайн-тренінгу (<i>Василюк Т. Г., Лисоконь І. О., Размолодчикова І. В.</i>).....	72
2.4 Особливості змісту тренінгів у гуманітарній сфері в умовах воєнного стану (<i>Трубавіна І. М., Недря К. М., Чередниченко О. Ю.</i>).....	82

РОЗДІЛ 3.

МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

3.1 Загальні питання організації тренінгу (<i>Островська Н. О.</i>)..	87
3.2 Підготовка до тренінгу (<i>Парфанович І. І.</i>).....	99
3.3 Оцінка потреб в навчанні (<i>Трубавіна І. М.</i>).....	104
3.4 Вимоги до пакету документації до тренінгу (<i>Трубавіна І. М., Недря К. М.</i>).....	114
3.5 Поради до проведення тренінгу (<i>Парфанович І. І.</i>).....	120
3.6 Поради до проведення тренінгу онлайн (<i>Іванова К. Ю.</i>)...	129
3.7 Академічна доброчесність та конфіденційність на тренінгу (<i>Чередниченко О. Ю.</i>).....	154
3.8. Безпека учасників тренінгу (<i>Трубавіна І. М., Недря К. М.</i>)	161
3.9. Аналіз ефективності тренінгу (<i>Трубавіна І. М.</i>).....	173
ПИТАННЯ ДО КОНТРОЛЮ.....	179

ПЕРЕДМОВА

Питання оновлення методики організації, підготовки та проведення тренінгів в соціальній роботі та соціальному захисті є актуальним з огляду на появу нових умов праці соціальних працівників, обмежень воєнного стану, появи більшої кількості отримувачів соціальних послуг у війну, нового функціоналу соціальних працівників, тривалого стресу внаслідок війни як у населення, так і в соціальних працівників, їх перевантаження і великого обсягу роботи, відтоку кадрів соціальної сфери за кордон, зміни системи соціальних послуг, її трансформації з урахуванням децентралізації, необхідності співпраці з нефахівцями в соціальній роботі – волонтерами, благодійниками, гуманітарної роботи за донорські кошти, за міжнародними стандартами соціальних послуг, з керівниками проєктів – іноземцями на території України з міжнародним законодавством про соціальну роботу і соціальні послуги.

Тренінги сьогодні потрібні для соціальних працівників і для населення. Вони є формою як формальної, так і неформальної освіти соціальних працівників, корелюються з вимогами чинного законодавства щодо соціальної роботи, надання соціальних послуг, відомчої соціальної роботи, законодавства про освіту, про режим воєнного стану. Це означає необхідність перегляду методики організації, підготовки і проведення тренінгів саме в умовах воєнного стану і масової міграції людей з урахуванням безпеки, забезпечення завдяки ним національної єдності та національних інтересів, максимальної реалізації прав людини і соціальних гарантій держави цих прав в умовах війни, інформаційної гігієни, академічної доброчесності тощо. Акцент в тренінгах сьогодні повинен робитися на україноцентризмі і людиноцентризмі як провідних принципах професійної діяльності соціальних працівників в Україні в умовах війни. З іншого боку, потрібні методики проведення тренінгів із психосоціальної підтримки і ментального здоров'я, що не є цілком фаховим для соціальних працівників, які не мають психологічної освіти і виникає питання про межі їх навчання новому і використанню цього в практичній діяльності. Є питання

безпеки соціальних працівників у війну, роботи з новими категоріями клієнтів, чому треба також навчати розробляти і проводити тренінги.

Тренінги вирішують багато завдань професійної діяльності соціальних працівників, вони дозволяють на робочому місці швидко навчитися новим компетентностям, змінити ставлення до проблеми, навчитися її вирішувати і мотивувати себе та інших на її вирішення. Тобто, вони комплексно чи окремо вирішують проблему – емоційно, мотиваційно, поведінково, когнітивно з точки зору особистості. Вони можуть стосуватися різних аспектів професійної діяльності одного соціального працівника чи команди, установи, якої раніше не було в сфері соціальної роботи (мобільні бригади, інтеграційні центри, місця тимчасового проживання, притулки, центри соціалізації дитини, інклюзивні центри, центри розвитку і соціалізації дітей в умовах онлайн навчання в регіоні, безпечні простори для жінок та дівчат тощо). І тут постають питання організації роботи в нових умовах фахівців із соціальної роботи – наприклад, як провести інтеграційний захід, хто, де, як його проводить в громаді; як організувати роботу в місцях тимчасового проживання з ВПО, протидії гендерно зумовленому насильству в громаді в районах бойових дій чи можливих бойових дій, взагалі як надавати соціальні послуги у війну, вести бази даних тощо. Це всі нові функції соціальних працівників і нові форми роботи, яким не навчали до війни. Жоден ЗВО не навчав здобувачів освіти соціальній роботі у війну. Але і жоден професійний стандарт соціального працівника, освітянина не містить вимог війни. Хоча вона їх ставить жорстко і навчатися треба цьому знаходю, як свідчить практика. Перш за все, на робочому місці, онлайн та офлайн. Зазначимо, що в Законі України «Про повну загальну середню освіту» найбільшою небезпекою для дітей в освітньому середовищі є булінг, але ніяк не війна. Тому проведення тренінгів у війну потрібно здійснювати з урахуванням цих нових ризиків і небезпек, знати про них і мінімізувати їх вплив Багато в чому допомагають тренінги міжнародних організацій, але, на жаль, всіх соціальних працівників вони охопити не можуть.

Навчання на тренінгах має здійснюватися фахово, що вимагає підвищення кваліфікації тренерів, розуміння ними

контексту, нового змісту та нових умов роботи і набуття ними нових компетентностей на цій основі. Вимагає вирішення і питання – ким повинен бути тренер у соціальній роботі: андрогогом (яких не готують в Україні), педагогом, соціальним працівником, волонтером, викладачем ЗВО, працівником ГО тощо. При цьому він може бути консультантом, інформатором для отримувачів соціальних послуг, фасилітатором, модератором тощо одночасно, як і менеджером соціальних послуг чи працювати в парі або команді тренерів. Головне в тренінгу із соціальної роботи для дорослих – навчання на дії та на досвіді. Сьогодні багато соціальних працівників вперше проводили тренінги в соціальній роботі для населення – з домедичної допомоги, мінної небезпеки, поведінки під час бойових дій тощо. При цьому, вони не були в цьому фахівцями, але мали бажання допомогти та вберегти. Зазначимо, що посібників для методики проведення тренінгів із соціальної роботи у війну не дуже багато було. Також часто тренінги є складовою комплексних програм роботи з окремими категоріями населення, вирішуючи своє завдання в загальній меті соціальної роботи, вони навчають новим моделям поведінки в нових умовах, дозволяють подолати фактори, які перешкоджають розвитку та соціалізації, і посилити позитивні фактори, які сприяють розвитку та соціалізації.

Саме багатьом з цих питань присвячено цей посібник, який призначено для соціальних працівників, майбутніх соціальних працівників, викладачів ЗВО, аспірантів, докторантів, працівників громадських організацій, волонтерів тощо.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТРЕНІНГУ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ І СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1.1. ПОНЯТТЯ ТРЕНІНГУ ЯК ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Основні поняття теми:

1. Історія виникнення тренінгу.
2. Визначення поняття «тренінг».
3. Класифікація тренінгів.
4. Специфічні риси тренінгу.

У контексті сучасної системи освіти універсальною формою освіти можна вважати тренінг. Тренінги виникли як результат спроби інтенсифікувати процес навчання людей різних видів діяльності, як спосіб формування і вдосконалення професійних знань, умінь і навичок. Термін «тренінг» походить від англійського «to train», що в перекладі означає «навчати, тренувати, дресирувати». Вони використовуються у формальній та неформальній освіті.

1. Історія виникнення тренінгу

Вперше офіційно поняття тренінгу виникло у XIX ст. в медицині як різновид психотерапії, але, насправді, витоки тренінгового методу можна відслідкувати ще до шаманських практик, де для лікування людей використовувався ефект емоційного зараження, що виявлявся в групі. Відмітною рисою було некритичне сприйняття інформації та емоційна реакція на ритуали, які проводилися в групі. Абсолютна впевненість самого цілителя призводила до позитивних результатів і у подальшому підсилювала ефективність впливів.

Тренування як процес усвідомленого психофізичного впливу на людину вперше виникло у східних культурах більш

ніж 4000 років тому. Саме тоді почали формуватися основи знань про спеціальні системи підготовки у формі пов'язаних між собою груп вправ. Їх основною метою було оздоровлення людини та удосконалення її духовних і фізичних можливостей.

Із часом людство стало дедалі менше часу приділяти фізичній силі, а більше – знанням. Утім, у певний момент система освіти втратила баланс: більшого значення стали надавати тому, що людина знає, а не тому, що вміє. Це призвело до виникнення тренінгів, які давали змогу поєднати процес трансляції знань із тренуванням у застосуванні їх на практиці [6].

Нарешті, у ХІХ ст. із розвитком психотерапії почали розвиватися групові форми роботи. Учень З. Фройда А. Адлер вважав, що група впливає на цілі й цінності та допомагає їх модифікувати. Він організовував дитячі терапевтичні групи, в яких застосовувалися методи спільної дискусії та обговорення проблем за участю батьків. Сьогодні бачимо спробу в нових для України центрах життєстійкості впровадити таку психотерапевтичну групову роботу з дітьми різного віку для їх психосоціальної підтримки, перш за все, в умовах війни.

У ХХ ст. тренінги набули поширення у професійній освіті (як форма навчання) та практичній психології (як інструмент розвитку людини).

У 40-х роках минулого століття на Заході були запропоновані оригінальні методика групового навчання, які забезпечували залучення учасників до спеціальних ігрових дій, що сприяють активному засвоєнню навичок. Перші тренінгові заняття у так званих Т-групах, орієнтовані на поглиблення компетентності у спілкуванні, були проведені в лабораторії Курта Левіна. Учений стверджував, що більшість ефективних змін у поведінці, настановах людей відбувається в групах. Щоб виробити нові форми поведінки, свої певні настанови, людина повинна навчитися бачити себе очима інших [4; 6].

В Україні тренінги як вид психологічної роботи почали застосовуватися із середини 70-х років насамперед фахівцями, що отримали психологічну освіту [5].

На даний час тренінги користуються широкою популярністю. В Україні процес поширення тренінгових методів

серед населення набирає обертів, і сьогодні можна сказати, що тренінг поволі стає традиційною загальновизнаною технологією навчання, зокрема, в неформальній освіті та безперервній освіті. В Україні, як і на Заході, вже представлена велика кількість різноманітних тренінгових шкіл. Але при всій різноманітності тренінгових шкіл і розуміння їх змісту та особливостей проведення, важливим є визначення спільного і концептуального підходу до них в педагогіці та соціальній роботі.

2. Визначення поняття «тренінг»

На сьогодні не існує єдиного загальноприйнятого визначення поняття «тренінг», що призводить до широкого тлумачення і використання цього поняття для опису різних методів, форм, прийомів та засобів, що використовуються в психологічній практиці. Деякі вчені визначають тренінг як «форму спеціально організованого спілкування, психологічний та педагогічний вплив якого ґрунтується на активних методах групової роботи» [10].

Отже, термін *«тренінг»* має низку значень: навчання, виховання, підготовка, тренування, дресирування. «Тренінг – це одночасно і цікавий процес пізнання себе та інших, і спілкування, й ефективна форма опанування знань, інструмент для формування умінь і навичок, форма розширення досвіду» [8, с. 107].

Сьогодні в науковій літературі і практичній діяльності поняття «тренінг» трактується набагато ширше, ніж кілька років тому. Розширення обсягу використання цього терміну пов'язане із розширенням спектру цілей, які містять більше аспектів, ніж просто розвиток компетентності у спілкуванні.

За визначенням Є. Карпенко, **тренінг** – це насамперед навчання, що спирається на досвід людини, і можливість одразу використовувати нову інформацію на практиці, формуючи основи потрібних навичок [6].

С. Страшко визначає **тренінг** як організаційну форму навчально-виховної роботи, яка, спираючись на досвід і знання її учасників, забезпечує ефективне використання різних педагогічних методів, зокрема, активних, за рахунок створення

позитивної емоційної атмосфери в групі, та спрямовується на отримання сформованих навичок і життєвих компетенцій [12].

В. Зликов та С. Лукомська характеризують **тренінг** як систематичне набуття знань, умінь, навичок і атиюдів, спрямоване на покращення виконання діяльності у певній галузі [2; 13]. Тренінг спрямований на когнітивні та поведінкові зміни учасників, які можливі лише за ретельної підготовки його програми, наявності зворотного зв'язку та методів оцінки його ефективності.

У широкому сенсі під тренінгом розуміють:

– спеціальну форму організації діяльності, що переслідує конкретні та прогнозовані цілі, котрі можуть бути досягнуті у відносно короткий термін;

– спосіб навчання учасників та розвиток у них необхідних здібностей та якостей, що дозволяють досягти успіху в певному виді діяльності;

– інтенсивне навчання, що досягається спеціальними інтерактивними методами [9, с. 5].

Отже, тренінг це окрема форма організації освітнього процесу дітей та дорослих, який спрямовано на когнітивну, поведінкову, емоційно-вольову, мотиваційну сферу особистості. Тренінг – це інтенсивне навчання завдяки інтерактивним та активним методам, навчання на досвіді його учасників.

Тренінг у педагогіці – це процес пізнання себе та інших, ефективна форма опанування знань, інструмент для формування умінь і навичок. «Як правило, учасники в захваті від тренінгових методів, тому що ці методи роблять процес навчання цікавим, не обтяжливим» [2, с. 2].

Як форма організації освітнього процесу тренінг характеризується наступними ознаками:

- 1) підвищеною активністю учасників;
- 2) ігровим характером;
- 3) навчальною спрямованістю;
- 4) систематичною рефлексією;
- 5) груповою формою проведення;
- 6) емоційною забарвленістю;
- 7) зрозумілою мотивацією.

Загальний принцип активності передбачає інтенсивну участь у тренінговому процесі всіх його учасників. У відповідності до ігрового характеру в тренінгах імітуються реальні життєві ситуації, де демонструються позитивні та негативні форми поведінки. Останні в умовах гри не призводять до катастрофічних для учасників наслідків, але дають досвід відповідних переживань і навичок виходу з кризових ситуацій, що спровоковані такою поведінкою.

Навчальна спрямованість тренінгів, як їхня принципова характеристика, виражається, в першу чергу, в передачі та засвоєнні нових знань, умінь та навичок. Джерелами цього комплексу знань, вмінь та навичок виступають: фахівець, який проводить тренінг, партнери по спілкуванню та тренінгові ситуації. Але тут ще раз треба нагадати, що учасники не «отримують» цей комплекс, а самі «приходять» до нього в силу своєї активності.

Для тренінгу як методу навчання характерним є *принцип новизни*, що передбачає використання різноманітних та оригінальних завдань та вправ, регулярну зміну безпосередніх партнерів, програння різних ролей, потрапляння в неординарні ситуації тощо. Ці заходи стимулюють пізнавальний інтерес, підтримують необхідний емоційний тонус учасників, перешкоджають розвитку монотонії та втомленості, сприяють прояву активності.

Важливим навчаючим фактором тренінгів є *принцип об'єктивізації поведінки*, або принцип зворотного зв'язку, який є наслідком не лише їх навчаючого характеру, але й вимоги систематичної рефлексії. Інформація, що отримується учасниками та тренером під час зворотного зв'язку, дозволяє кожному з них коректувати свою поведінку і стосунки у групі, у відповідності з метою та завданнями тренінгу (групи, кожного учасника).

Основоположний принцип тренінгу – *групова форма* його проведення. Наявність у групі взаємовпливів (горизонтальних зв'язків) визначає і підвищену активність, і взаємне навчання, і рефлексію з усіма виникаючими з них наслідками [9].

Важливим є партисипативний підхід як принцип проведення тренінгів. Цей підхід базується на вірі в те, що люди ефективніше вчаться, коли цінуються їхні власні знання та спроможність щось зробити, а також, коли вони здатні проаналізувати власний досвід та поділитися ним у комфортній обстановці.

3. Класифікація тренінгів

Єдиної класифікації тренінгів не існує. У науковій літературі виділяють такі види тренінгів:

– *тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції*. До них належать аутогенне тренування і тренінг біологічного зворотного зв'язку. Вони спрямовані на розвиток здатності контролювати й управляти фізіологічними функціями, на оптимізацію емоційного стану і зниження психоемоційної напруги;

– *комунікативні тренінги, до яких належать групові варіанти поведінкового і соціально-психологічного тренінгу*. Вони проводяться з метою формування і вдосконалення загальної комунікативної готовності особистості;

– *тренінги, що стимулюють особистісний ріст*. До них належать тренінгові заняття, що опираються на різне теоретичне підґрунтя і спрямовані переважно на розвиток окремих граней особистості учасників (саморозуміння, навички соціальної перцепції, усвідомлення сенсів, формування стратегії особистісного розвитку). Тренінги особистісного зросту проводяться, опираючись на різні концепції: психодинамічну, когнітивну, гуманістичну тощо;

– *навчальні тренінги* – спрямовані в першу чергу на удосконалення навичок, необхідних для професій, де визначальним фактором є ефективність спілкування. До таких тренінгів належать тренінги для тренерів, психотерапевтів, а також тренінги продажів, переговорів, командування тощо [6, с. 16–17].

Кожен вид тренінгу визначається метою, сферою застосування результатів навчання, спрямованістю впливу з боку тренера, очікуваними змінами внутрішніх настанов, умінь,

навичок поведінки учасників. За цими критеріями І. Матійків проводить таку класифікацію тренінгів:

– *соціально-психологічний тренінг* – один із методів активного навчання, спрямований переважно на підвищення компетентності у сфері спілкування і особистісне вдосконалення учасників: поглиблення знань, формування соціальних настанов, розвиток комунікативних навичок і умінь, набуття досвіду у сфері міжособистісного спілкування;

– *тренінг навичок* – це різновид соціально-психологічного тренінгу, який має на меті формування та розвиток конкретних навичок (наприклад, тренінг продажів, обслуговування конфліктних клієнтів тощо);

– *бізнес-тренінг* – це вид соціально-психологічного тренінгу з розвитку навичок персоналу для успішного виконання бізнес-завдань, підвищення ефективності виробничої діяльності, ділової взаємодії, збільшення прибутків компанії [6, с. 17].

Можна виділити також правові, медичні, освітні та інші професійні тренінги, вони можуть бути присвячені окремим напрямкам професійної діяльності – продажам, маркетингу, рекламі тощо.

Тренінг, у контексті освіти, представляє собою форму навчання, яка спрямована на практичний і прикладний розвиток конкретних навичок, знань чи компетенцій. Ця форма освіти акцентує не лише теоретичне усвідомлення інформації, але і активне використання отриманих знань у практичних ситуаціях.

Одним із різновидів освітніх інтерактивних технологій є **соціально-просвітницький тренінг**, який визначають, як *запланований навчальний процес, що спрямований на надання знань, удосконалення навичок, які вже є, та набуття нових на основі власного досвіду й знань з метою зміни поведінки* [10]. Основна відмінність соціально-просвітницького тренінгу від інших групових форм просвітницької роботи полягає «...не в засвоєнні особистістю готових знань і прийомів, а в їх самостійному виробленні шляхом активної участі в процесі групової взаємодії» [3, с. 33].

Він розрахований на: надання інформації; формування нових знань; відпрацювання навичок, що будуть спрямовані на

усвідомлений вибір варіантів ефективної поведінки; усвідомлення потреб та мотивів, розвиток стійких установок; підготовку фахівців, підвищення кваліфікації спеціалістів, які працюють в сфері освіти, соціальної роботи та ін.

Отже, **тренінг в освіті** – це форма спеціально організованої педагогічної взаємодії, яка спрямована на актуалізацію існуючих знань особистості, надання нової інформації, формування компетентностей, а також стійкої мотивації на їх застосування у професійній діяльності та повсякденному житті.

Тренінг в соціальній сфері – це форма організації неформальної освіти, яка спрямована або на соціальних працівників (тренерство для тренерів) або на отримувачів соціальних послуг. У першому випадку мова йде про формування необхідних компетентностей для виконання нових професійних завдань, підтримання свого стану та самопочуття в ресурсі, збереження ментального здоров'я і профілактику професійного вигорання. У другому випадку – метою тренінгу є навчання отримувачів соціальних послуг новим позитивним моделям поведінки, спілкування, новим видам діяльності, подолання перешкод і вирішенню проблем, зміні ставлення до них і переводу завдяки цьому їх до стану розвитку. Такий тренінг вчить соціальним та життєвим компетентностям, загальним компетентностям і вирішенню специфічних проблем сьогодення.

4. Специфічні риси тренінгу.

Тренінг має свої специфічні риси [6; 10]:

- дотримання визначених принципів групової роботи;
- наявність постійної по якості і по кількості групи (від 15 до 25 осіб), що періодично збираються на зустрічі та безперервно працюють протягом визначеного часу;
- визначена організація простору (частіше за все – робота в комфортному ізольованому приміщенні, де учасники більшу частину працюють в колі);
- акцент на взаємовідносинах між учасниками групи, які розвиваються і аналізуються в ситуації «тут-і-тепер»;
- застосування активних та інтерактивних методів роботи;

- атмосфера розкутості та свободи спілкування між учасниками, клімат психологічної безпеки;
- спрямованість на психологічну допомогу учасникам групи в саморозвитку. При цьому така допомога часто надходить не стільки від тренера, скільки від самих учасників;
- навчання через дію;
- використання особистісного досвіду та знань учасників.

На основі викладеного можна говорити, що тренінг – це окрема форма організації освітнього процесу, вона може здійснюватися з дітьми та дорослими, в процесі формальної, неформальної, інформальної освіти, за певною структурою та етапами, що дозволяє говорити про тренінгову освітню технологію як таку. В соціальній роботі тренінг може використовуватися для освіти, підвищення кваліфікації соціальних працівників, роботи з отримувачами соціальних послуг для формування загальних та професійних компетентностей, корекції емоційного стану, мотиваційної сфери тощо.

Список використаних джерел:

1. Гевко І. В. Використання інтерактивних технологій в освіті. *Наукові записки Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія : Педагогічні науки.* Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. Випуск 139. С. 53–60.
2. Грачова Н. М. Методика проведення тренінгів : метод. мат. Харків : ХОУНБ, 2013. 18 с.
3. Гук О., Михайленко В. Методи формування соціально активної життєвої позиції підлітків. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота.* 2017. №2(2). С. 32–34.
4. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
5. Івашьова С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradник. Харків : Вид-во «Ранок», 2019 80 с.
6. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. Дрогобич: Просвіт, 2015. 78 с.

7. Лалак Н. В. Інтерактивна модель навчання студентів: проблеми та перспективи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія «Педагогіка. Соціальна робота»* : збірник наукових праць ЗОПППО. № 1 (27). 2017. Вип. 20. С. 69–70.

8. Мільчевська Г. С., Ель Хатрі Г., Малютіна Н. О. Тренінгова робота в умовах закладів освіти та у громаді. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. Вип. № 69. Т. 1. С. 106–110. URL : http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2020/69/part_1/23.pdf (дата звернення : 06.01.2024)

9. Петрович В. С., Закусило О. Ю. Я хочу бути тренером: настільна книга тренера-початківця : метод. Вказівки ; 2-е вид. доповн. Луцьк, 2014. 60 с.

10. Покращення якості соціальних послуг дітям і сім'ям у громаді : робочі матеріали семінару / упор. Т. П. Авельцева, Н. В. Зимівець. Дніпропетровськ, 2005. 23 с.

11. Сеньовська Н. Л., Наумович Я. Я. Психокорекційний тернінг як форма духовно-інтелектуального виховання і навчання. *Духовно-інтелектуальне виховання і навчання молоді в XXI столітті : міжнародний періодичний збірник наукових праць*. Харків : ВННОТ, 2022. Вип. 4. С. 711–714.

12. Страшко С. В. Тренінг як організаційна форма навчально-виховної роботи. URL : https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/09/Treninh-iak-orhanizatsiy-na-forma-NVroboty_Strashko.pdf (дата звернення : 06.01.2024)

13. Does team training improve team performance? A meta-analysis / Salas E., DiazGranados D., Klein C., Burke C. S., Stagl K. C., Goodwin G. F., Halpin S. M. *Human factors*. 2008. Vol. 50(6). P. 903–933.

1.2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТРЕНІНГУ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Основні поняття теми:

1. Конституція України.
2. Законодавство про освіту.
3. Законодавство в соціальній сфері і в сфері соціальної роботи.
4. Законодавство про правовий режим воєнного стану.
5. Нормативні документи.
6. Гуманітарні принципи, а також норми і принципи міжнародного гуманітарного права.

Основними нормативними документами для проведення та організацію тренінгів в соціальній сфері є:

– **Конституція України**, де прописані основні права та обов'язки громадян, у т.ч. право на освіту і соціальні права; інші нормативні документи розширюють і конкретизують цей документ;

– **законодавство про освіту**, оскільки тренінг є формою організації освіти і підкоряється всім вимогам вітчизняного законодавства про освіту, хоч це була б формальна або неформальна освіта; зокрема, це особливо стосується компетентнісного підходу в неформальній освіті, яким сьогодні повинні користуватися і тренінги в соціальній сфері; це також освітні програми та освітні стандарти, які визначають мету і зміст підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери. Зазначимо, що сьогодні неформальна освіта не є ліцензованою і сертифікованою в Україні, ГО та БФ не проходять акредитацію та ліцензування на надання освітніх послуг в НАЗЯВО, але їх сертифікати зараховуються освітніми установами та установами соціальної сфери, якщо є внутрішнє положення про зарахування результатів неформальної освіти НПП та здобувачам освіти, соціальним працівникам в установах соціальної сфери. Важливо для НДО, БФ тощо мати внутрішні документи типу стандартних операційних процедур про вимоги до організації та проведення тренінгів як форми організації неформальної освіти. Відзначимо,

що важливими є документи про безпеку в освіті та вимоги до укриттів в закладах освіти, які стосуються і неформальної освіти. Існуюча світова практика виробила кілька підходів до вирішення проблеми безпечної та безперервної освіти у війну та мирний час [1; 2; 3; 4; 5], які існують у вигляді проєктів, стандартів, етичних кодексів, які доповнюють нормативні документи про освіту: сутність, принципи і стандарти освіти в умовах конфлікту; декларація безпеки шкіл, яку підписала Україна; вихователь безпеки в закладі освіти та громаді; політика безпеки освітнього закладу: безпечний найм працівників, що передбачає їх перевірку; навчання дітей самозахисту та безпечній поведінці; інформування батьків, педагогічного персоналу та батьків щодо існуючих ризиків і небезпек, правил поведінки і подолання цих небезпек; залучення батьків та дітей до запобігання ризиків і небезпек; охорона закладів освіти від терористів та чужих осіб; кодекси безпеки освітнього закладу; стандарти і правила поведінки дітей в закладі освіти; створення умов для того, щоб можна було почути голос кожної дитини, дізнатися її проблеми і допомогти їй у їх вирішенні; створення школи, дружньої до дитини, відповідно до принципів та стандартів ЮНІСЕФ; механізм скарг в закладі освіти; демократичний стиль спілкування; тривожні валізи, наплічники; інформування про небезпеки і поведінку, щоб її уникнути чи мінімізувати; тренінги та вебінари, семінари, фільми для персоналу закладів освіти, дітей, батьків про безпечну поведінку онлайн та офлайн; турбота про особисту безпеку і поведінку в умовах війни; розбудова системи укриттів в установах освіти, ТРЦ, установах обслуговування громадян, кімнат тощо; навчання педагогів та дітей ненасильницькому спілкуванню; підготовка педагогів та учнів до розбудови миру, медіації, на засадах педагогіки ненасильства; навчання дітей і педагогів самообороні, захисту від маніпуляцій, ситуацій торгівлі людьми, насильства, жорстокості, булінгу тощо; соціальна профілактика негативних явищ в дитячому середовищі (наркоманії, алкоголізму, паління тощо), види і рівні профілактики; створення просторів, дружніх до дитини як шлях до відволікання дітей від війни і їх успішної соціалізації; формування мислення і способу життя, поведінці в умовах війни як в Ізраїлі; створення просторів для жінок і дівчат

як запобігання і протидія насильству; акції «16 днів проти насильства» та інші; запобігання порушень ментального здоров'я, впливу тривалого стресу, створення щасливого освітнього середовища для подолання наслідків стресу і пом'якшення дії психологічних травм; виявлення порушень прав дитини і створення умов для їх відновлення та реалізації та інші. Весь цей досвід доцільний і для тренінгів з дітьми і дорослими як форми організації неформальної освіти в соціальній сфері.

Зазначимо, що деякі з цих підходів є новими для України. Але більшість з них стосуються мирного часу і не стосуються війни. Для розуміння поняття безпечного освітнього середовища звернемося до поняття освітнього середовища, безпеки. Освітнє середовище науковці розуміють як «частину життєвого, соціального середовища людини, яка виявляється у сукупності усіх освітніх факторів, що безпосередньо або опосередковано впливають на особистість у процесах навчання, виховання та розвитку; є певним виховним простором, в якому здійснюється розвиток особистості» [3, с 10].

Безпечне освітнє середовище – сукупність умов у закладі освіти, що унеможливають заподіяння учасникам освітнього процесу фізичної, майнової та/або моральної шкоди. Таке визначення є у п.1 частини 1 статті 1 Закону України «Про повну загальну середню освіту». Виникає питання про те, що це за умови та фактори, як вони впливають –позитивно чи негативно на дітей. І тоді потрібно мінімізувати чи усувати дію негативних факторів і посилювати позитивні фактори. Зазначимо, що наше законодавство не дає відповіді на те, що є цими умовами, факторами, а також ризиками, загрозами і небезпеками для дітей.

Тому проблемою є тлумачення того, що є безпечним для дітей, відповідальність за життя і здоров'я яких несуть освітяни. А також чітке формулювання в нормативних документах поняття небезпек для дітей. Фізична шкода як небезпека передбачає турботу про фізичне, психічне та соціальне благополуччя дітей, моральну шкоду пов'язуємо з психологічним станом дітей, їх самооцінкою, життєвими планами та перспективами, неадекватною поведінкою, емоційними, вольовими розладами; майнову шкоду – з втратами майна дитини та її родини. Отже,

маємо кілька напрямків створення безпечного освітнього середовища:

1) усунування того, що може зашкодити дитині на різних рівнях – самої дитини, її родини, мікросередовища, закладу освіти, громади, регіону, країни;

2) посилення спроможності дитини і середовища протистояти небезпекам і ризикам для дитини через соціальну профілактику, у т.ч. навчання безпечній поведінці, культурі безпеки, культурі миру, порозумінню, самозахисту тощо.

– **законодавство в соціальній сфері і соціальній роботі** – про соціальну роботу, соціальні послуги, охорону дитинства, роботи з окремими категоріями населення – дітьми, сім'ями, які потерпіли від насильства, торгівлі людьми, є інвалідами, безробітними тощо. Ці документи потрібні на тренінгах з точки зору розуміння і тлумачення термінології усіма однаково системи надання соціальних послуг і соціального захисту в Україні, надавачів соціальних послуг та їх отримувачів. Також сюди належить необхідність врахування змісту професійного стандарту соціального працівника, який містить загальні та професійні компетентності соціального працівника, що відповідають змісту його роботи в усіх установах, які можуть бути. В залежності від тематики тренінгу та його мети застосовуються нормативні документи Мінсоцполітики та інших відомств, які методично окреслюють вимоги і стандарти надання послуг окремим категоріям населення тощо;

– **законодавство про правовий режим воєнного стану**, яке дає його визначення та особливості реалізації прав людини в цей час. Так, «воєнний стан – це особливий правовий режим, що вводить в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод

людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень». Згідно з цим законом, можуть бути введені заходи, які обмежують в'їзд чи виїзд громадян на визначену територію, заборонені заходи, у т.ч. і тренінги, та зібрання політичних партій, громадських об'єднань, якщо вони спрямовані на ліквідацію незалежності України, зміну конституційного ладу насильницьким шляхом, порушення суверенітету і територіальної цілісності держави, підрив її безпеки, незаконне захоплення державної влади, пропаганду війни, насильства, на розпалювання міжетнічної, расової, релігійної ворожнечі, посягання на стійкість критичної інфраструктури, права і свободи людини, здоров'я населення; комендантська година може утруднити логістику та прибуття учасників на тренінг, а кількість учасників масових зібрань визначає з огляду на безпеку в регіоні військова адміністрація. Взагалі масові заходи можуть бути забороненими, особливо це стосується районів бойових дій чи можливих бойових дій, де навчання можливе лише в укритті з певними вимогами та онлайн.

Значимо, що воєнний стан не обмеж публічну інформацію, яку можуть використовувати тренери на заняттях. Але при її використанні треба враховувати такий принцип, за яким розпорядники публічної інформації мають визначати, чи надавати ці відомості на запит. Ключовим тут є «трискладовий тест» із трьох питань:

по-перше, чи слугуватиме її секретність інтересам національної безпеки, правопорядку, захисту прав інших людей тощо?

по-друге, якщо все ж оприлюднити цю інформацію, чи нашкодить вона цим інтересам? Що саме може статися і яка ймовірність цих наслідків?

по-третє, чи переважатиме ця шкода суспільний інтерес людей отримати інформацію. І якщо так, то чому саме.

Отже, принцип соціальної та гуманітарної роботи «не нашкодь» повністю стосується і тренінгів.

Інформація, яку точно не варто розголошувати: це назви та адреси об'єктів критичної інфраструктури, а також найменування та розташування підрозділів ЗСУ, правоохоронних органів, СБУ, розвідувальних органів, Державної спеціальної служби

транспорту, Управління держохорони України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, Міністерства з питань стратегічних галузей промисловості України. Зазначимо, що існує закрита статистика МОЗ та інших Міністерств, яку не розповсюджують навіть в умовах мирного часу. І тому збирання даних для донорів, оприлюднення даних на тренінгах повинно містити посилання на офіційне джерело у відкритому доступі. Все це стосується і підготовки, і організації, і змісту тренінгів.

Окремо слід виділити **нормативні документи** про тренінги для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, оскільки вони можуть працювати в соціальній сфері й організувати надання соціальних послуг. В Україні був порядок організації та проведення тренінгів для державних службовців категорії «А», за яким було визначено тренінг як вид підвищення рівня кваліфікації державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», що проводиться з метою набуття та вдосконалення державними службовцями професійних компетентностей, необхідних для ефективного та на належному рівні виконання посадових обов'язків, управління людськими ресурсами на державній службі, адаптації кращого світового досвіду публічного управління та адміністрування, ознайомлення з новими актами законодавства, обміну професійним досвідом. Таким чином, бачимо, що тренінги для державних службовців, які працюють в соціальній сфері, підпорядковуються компетентнісному підходу в освіті і всі ці напрямки вітчизняного законодавства треба враховувати. Це означає, що сертифікат про проходження тренінгу повинен містити перелік компетентностей з професійного стандарту соціального працівника, які були сформовані на тренінгу, кількість годин навчання, відомості про надавача освітніх послуг, підпис керівника установи, яка проводить тренінг, дату тренінгу.

В умовах війни ми враховуємо в тренінгах із соціальної роботи і **гуманітарні принципи надання допомоги**, а також всі норми і принципи міжнародного гуманітарного права. До основних гуманітарних принципів належать гуманність, неупередженість, нейтральність, незалежність. Їх у свій час

прийняла Міжнародна організація Червоного Хреста і Червоного Півмісяця. Ними користуються міжнародні організації, які надають допомогу всім цивільним, які перебувають в зоні конфлікту, а також комбатантам – тим військовим, які перестали брати участь в конфлікті – поранені, полонені. Оскільки соціальна робота – сфера надання допомоги людям, то гуманітарна робота є також соціальною. Але її стандарти, терміни і принципи можуть відрізнятись від вітчизняного законодавства, що треба враховувати. Наприклад, категорії кейс-менеджменту і ведення випадку тотожні, а соціальний супровід і кейс-менеджмент – ні, гендерно зумовлене насильство має різновид домашнього насильства, але Україна має законодавство про домашнє насильство і не має про гендерно зумовлене. Також зміст, терміни реалізації соціальних стандартів можуть різнитись. Так, соціальний супровід в соціальних службах може бути 1 рік в Україні і забезпечується координаційною радою виконкому, положенням про соціальний супровід. А кейс-менеджмент міжнародної організації може містити документації в 2 рази менше, термін до 3 місяців і не всі випадки складних життєвих обставин, це все залежить від ресурсів організації. Тому гуманітарні організації пишуть свої не соціальні стандарти, а стандартні операційні процедури з певних соціальних послуг і приймають їх для своєї організації, свого окремого проекту, який має певні обмежені ресурси.

В практичній роботі гуманітарні організації, які надають допомогу в соціальній сфері, користуються міжнародними гуманітарними стандартами та етичними кодексами соціальних працівників, психологів і соціальних педагогів. Проект «Сфера» було створено 1997 року групою неурядових організацій і Рухом Червоного Хреста і Червоного Півмісяця з метою розробки універсальних мінімальних стандартів у ключових сферах надання гуманітарної допомоги – посібника проекту «Сфера». Метою проекту є підвищення якості гуманітарної допомоги при виникненні надзвичайної ситуації або конфлікту, а також підвищення рівня підзвітності гуманітарної системи перед постраждалим від НС населенням. Концепцію проекту «Сфера» визначають дві засадничі позиції: по-перше, всі постраждали від НС або конфлікту мають право на життя з гідністю, і як наслідок

– мають право на допомогу; по-друге, варто вживати всіх необхідних заходів для того, щоб полегшувати страждання людей, викликані надзвичайною ситуацією або конфліктом. На підставі цих двох позицій у рамках проекту «Сфера» було розроблено Гуманітарну Хартію і визначено мінімальні стандарти в основних секторах із порятунку життя людей: водопостачання, санітарного забезпечення та сприяння дотриманню гігієни; продовольчої безпеки та харчування; забезпечення тимчасовим житлом, організації розміщення та непродовольчої допомоги, а також медичного обслуговування. Базові стандарти – це стандарти, що стосуються процесу надання допомоги і належать до всіх технічних розділів. Мінімальні стандарти – це стандарти, що ґрунтуються на доказах, і відображають вироблену в секторі спільну позицію щодо найкращої практики в галузі надання гуманітарної допомоги. Кожен стандарт супроводжують ключові дії, ключові показники та інструкції, які дозволяють адаптувати сформульовані узагальнені мінімальні стандарти до місцевих умов. Мінімальні стандарти описують умови, які необхідно створити в рамках надання будь-якої гуманітарної допомоги для забезпечення виживання постраждалого від НС населення і відновлення в стабільній обстановці з дотриманням людської гідності.

У проекті зазначається, що всі гуманітарні організації повинні забезпечити, щоб їх діяльність не заподіяла постраждалим більшої шкоди (*принцип забезпечення захисту*); щоб їх діяльність приносила користь найбільш постраждалим і вразливим особам (*принцип забезпечення захисту*); щоб сприяти захисту людей від насильства та інших порушень прав людини (*принцип забезпечення захисту*) і щоб надавати постраждалим особам допомогу у відновленні від наслідків зловживань (*принцип забезпечення захисту*).

Ролі та обов'язки гуманітарних організацій у плані забезпечення захисту здебільшого є допоміжними щодо юридичної відповідальності держави та інших відповідних урядових органів. Існують і додаткові стандарти проекту «Сфера». Нас цікавлять Мінімальні стандарти освіти: готовність, реагування, відновлення (Міжорганізаційна мережа з питань освіти в надзвичайних ситуаціях – INEE), Освіта та сприяння

малим підприємствам (SEEP). Їх можна використовувати при проведенні тренінгів і відбору їх змісту та умов для їх проведення. Як зазначає проект «Сфера», освітній процес в умовах надзвичайної ситуації може не тільки підтримувати життєдіяльність, але і врятувати життя. Прикладом є діяльність Української жіночої варти, яка проводила перед вторгненням РФ в країні тренінги з виживання у великому місті в умовах війни. Організація освітнього процесу в безпечних місцях створює атмосферу «нормальності» і забезпечує психосоціальну підтримку та захист від експлуатації та заподіяння шкоди. Освітній процес також можна використовувати для поширення інформації щодо безпеки та навичок безпечної життєдіяльності, а також інформації, яка стосується охорони здоров'я та дотримання гігієни. Мінімальні стандарти освіти: готовність, реагування, відновлення (INEE) були вперше опубліковані в 2004 році й оновлені в 2010 році.

Список використаних джерел:

1. Трубавіна І. М., Рибалко Л. С., Каплун С. О. «Декларація безпеки шкіл» : шляхи впровадження в систему освіти України. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи*. 2019. Вип. 52. С. 69–86.
2. Трубавіна І. М. Теоретичні основи і сутність школи, дружньої до дитини, як засіб протидії жорстокості і булінгу в закладах середньої освіти. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2019. №1 (324), Ч. I. С. 117–132.
3. Цюман Т. П., Бойчук Н. І. Кодекс безпечного освітнього середовища : метод. посіб. / за заг. ред. Т. П. Цюман. Київ, 2018. 56 с.
4. Meschko G., Meschko O., Trubavina I. Study of the Emotional Well-Being of Students in the Process of Education in the Modern School. *Journal of Intellectual Disability Diagnosis and Treatment*. 2021. Vol. 9 № 4. P. 381–389.
5. A research on transformation of social wellbeing and life attitudes in students from the occupied territories and the demarcation line at relocated higher education institutions from the east of Ukraine

/ Trubavina I., Karaman O., Kamenova D., Stepanenko V., Yurkiv Ya. *Theory and Methodology of Learning (ICHTML 2021). Learning Methodology* : SHS Web Conf. Second International Conference on History. 2021. Volume 104. URL : https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2021/15/shsconf_ichtml2021_03010/shsconf_ichtml2021_03010.html (дата звернення : 4.01.2024)

7. Humanitarian principles – the importance of their preservation during humanitarian crises : Statement. *International committee of the Red Cross*. URL : <https://www.icrc.org/en/doc/resources/documents/statement/humanitarian-principles-statement-121007.htm> (дата звернення : 4.01.2024)

8. Про правовий режим воєнного стану : Закон України. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2015, №28, ст. 250. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення : 4.01.2024)

9. Про благодійну діяльність та благодійні організації : Закон України. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2013, №25. ст. 252. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5073-17#Text> (дата звернення : 4.01.2024)

10. Омбудсман України. *Право на інформацію*. URL : <https://www.ombudsman.gov.ua/uk/voyennij-stan/pravo-na-zvernenya-ta-informasiyu/pravo-na-informasiyu> (дата звернення : 14.01.2024)

11. Порядок організації і проведення тренінгів для державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А». URL : <https://ips.ligazakon.net/document/KP160536?ap=13> (дата звернення : 8.01.2024)

12. ЦЕДЕМ провів тренінг з доступу до інформації в умовах війни. *Центр демократії та верховенства права* : вебсайт. URL : <https://cedem.org.ua/news/trening-z-dostupu-2/> (дата звернення : 14.01.2024)

13. Проект «Сфера». *The Sphere Handbook 2011: Humanitarian Charter and Minimum Standards in Humanitarian Response (Ukrainian Edition)*. URL : <https://spherestandards.org/wp-content/uploads/Sphere-handbook-2011-Ukrainian-1.pdf> (дата звернення : 8.01.2024)

14. Sphere at Humanitarian Networks and Partnerships Weeks (HNPW) 2024. *Sphere*. URL : <https://spherestandards.org/> (дата звернення : 8.01.2024)

15. Онлайн-марафон. Урок 3 : Гуманітарні принципи та стандарти. *Фонд Східна Європа* : вебсайт. URL : <https://www.youtube.com/watch?v=Q8XTrTuEsdA> (дата звернення : 5.01.2024)

1.3. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТРЕНІНГУ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Основні поняття теми:

1. Наукові підходи як теоретичні основи тренінгу.
2. Особливості тренінгів із соціальної роботи та соціального захисту.
3. Комплекс наукових підходів різного рівня до організації та проведення тренінгів у воєнний час.

Теоретичні засади тренінгів в соціальній роботі як освітньої технології треба визначити для добору відповідних мети, змісту, форм і методів навчання на тренінгу. Традиційно це комплекс наукових підходів різного рівня, які дозволяють це виробити в системі [1].

Науковий підхід – це точка зору, з позиції якої вирішується наукова проблема. У нашому випадку треба визначити наукові підходи до тренінгу як форми організації освіти в соціальній роботі як для надавачів, так і для отримувачів соціальних послуг. Існуючі публікації дозволяють говорити про різні рівні підходів, кожен з яких надає своє в цю технологію [1; 2; 3; 4] та ін.

У той же час ми бачимо, що тренінг це не тільки форма організації освітнього процесу, зокрема, в формальній та неформальній освіті, але й окрема освітня технологія зі своїми етапами і завданнями кожного з етапів, окремими методами і формами роботи тренера на кожному етапі. Тому тренінг не можна розглядати лише з позицій педагогічних наук, він

ґрунтується на підходах різного рівня, що відбиває його розуміння і як окремої форми організації освітнього процесу, так і окремої форми організації освіти.

Зазначимо, що тренінги сьогодні є в освіті дорослих, в освіті дітей і молоді, в формальній та неформальній освіті, вони є різної спрямованості. Нас цікавлять тренінги із соціальної роботи і соціального захисту, які проводять фахівці соціономічної сфери із застосуванням різноманітних педагогічних технологій, методик, форм і методів навчання.

Особливостями тренінгів із соціальної роботи та соціального захисту в війну є:

– поява великої кількості нових отримувачів соціальних послуг – ВПО, членів сімей військовослужбовців, сиріт тощо;

– нова тематика тренінгів, якої раніше не було у соціальних працівників: ментальне здоров'я, психосоціальна підтримка, підтримка ВПО, підтримка сімей військовослужбовців, тренінги з гендерно зумовленого насильства, робота в безпекових просторах для дівчат та жінок, робота з дітьми щодо подолання наслідків війни та соціалізації замість освітніх установ, інтеграційні заходи;

– нові умови здійснення тренінгів – в укриттях групами або онлайн на всю країну,

– учасники – люди різного віку, досвіду, освіти тощо;

– особливі вимоги до тренінгів як до масових інформаційних заходів з точки зору інформаційної гігієни тощо;

– фіксуємо нову функцію соціального працівника – інформаційну для населення з точки зору не тільки отримання допомоги, а й з точки зору розвінчування фейків, донесення правдивої інформації, укріплення єдності в суспільстві, громаді, забезпечення національних інтересів через соціальну роботу. З цих точок зору професійний стандарт соціального працівника мав би поповнитися новими компетентностями для роботи у війну і врахування її впливу на роботу соціальних працівників, на отримувачів соціальних послуг і появу нових їх категорій.

Врахуємо, що відбулася децентралізація соціальної роботи і соціального захисту і на рівень громади державою віддано функцію оцінки потреб і створення центрів соціальних послуг базових і спеціалізованих, тому не всі соціальні працівники

потребують однакового навчання, бо не всі послуги в громаді надаються. Тому ми пропонуємо перед тренінгами проводити аналіз оцінки потреб в громаді і фахівців, які вже робили органи місцевого самоврядування, і соціальних працівників центрів надання соціальних послуг – що вони роблять, які послуги обрали. Аналіз в навчанні пропонуємо робити за однією із технологій, які сьогодні вже існують і будуть викладені в наступних параграфах.

Розкриємо теоретичні основи тренінгів із соціальної роботи в умовах війни. Вони стосуються як змісту, так і проведення тренінгів. І це комплекс наукових підходів різного рівня, кожен із яких вирішує свої завдання.

Філософські основи дають розуміння мети – підготовка соціальних працівників і отримувачів соціальних послуг до взаємодії в умовах війни через набуття здатностей та компетентностей, вольових якостей, емоційного стану, мотивації тощо. Гуманістичний підхід тут означає людиноцентризм, повагу до людей, їх гідності і зменшення страждань, а прагматичний – україноцентризм і задоволення базових потреб. Також враховуємо підхід прав людини і розвитку людини, сім'ї, суспільства як основи для відбору змісту тренінгу та його принципів проведення. Отже, в меті тренінгу в сфері соціальної роботи, соціального захисту повинні бути опора на єдність людей і повагу до прав людини, її гідності та зменшення страждань, задоволення її базових потреб, прагнення до перемоги і до ЄС.

Загальнонаукові підходи продовжують філософські підходи через конкретизацію змісту і принципів соціальної роботи на тренінгах:

діяльнісний підхід означає навчання через дію, вправи, досвід, враховуючи структуру діяльності та її умови;

партисипативний підхід – участь всіх та увага до думок всіх, теорія участі – залучення учасників до формулювання правил, змісту, принципів тренінгу і їх дотримання на тренінгу, врахування їх думок при визначенні потреб у навчанні, демократичний підхід – голос кожного треба почути, враховувати при формуванні змісту тренінгів;

аксіологічний підхід – навчання на цінностях (європейських та українських), виховуючого навчання (на прикладах з

ціннісним спрямуванням, відповідним відбором змісту матеріалу);

системний – врахування всього спектру питання, а не окремих його частин, зв'язків між поняттями та явищами, всіх суб'єктів і зв'язків між ними для вирішення проблеми, підсистем явища (наприклад, навчання кейс-менеджменту в роботі з сім'ями в СЖО передбачає навчання діагностики ситуації, стану сім'ї та кожного її члена, оскільки сім'я це особлива соціальна система і соціальний інститут, соціальна група, складання плану роботи мультидисциплінарною командою спільного і щодо роботи з кожним членом родини окремо тощо).

Конкретнонаукові підходи передбачають опору на психологію як основу для зміни ставлення людей до проблеми, наснаження людини до відновлення в її правах; право як основи для формування відповідальності за скоєне та покарання за порушення прав людини, формування поваги до прав, на педагогіку як основу навчання, відбору змісту навчання і застосування методик, методів і форм навчання на тренінгу, виявлення потре в навчанні, проходження етапів засвоєння нового, на андрогогіку як відбір змісту для навчання дорослих з урахуванням їх досвіду; компетентнісний підхід в освіті – для визначення і формування загальних та професійних компетентностей здійснювати тренінги в соціальній роботі в умовах війни, опори на теорію національної безпеки як основи для збереження держави і людей в її національних інтересах, відбудови і відновлення країни, безпеки – виділення ризиків і небезпек в соціальній роботі в умовах війни і навчання їх мінімізації і подоланню; підходи публічного управління як основи для розуміння функцій і компетентностей працівників органів місцевого самоврядування і публічного управління, децентралізації як основи для надання соціальних послуг в громаді і здійснення соціальної роботи в громаді і регіоні, інформатики як основи для застосування інформаційно-комунікаційних технологій навчання.

Підходи соціальної роботи передбачають застосування стратегій і методик соціальної роботи в умовах війни, на прикладі яких формуються компетентності на тренінгах: родинноцентричний або сімейноорієнтований підхід, підходи до

захисту прав людини, стратегії та концепції соціальної роботи: відновна, «допомога для самопомоги», «кризового втручання» як створення умов для реалізації прав людини, відновлення прав і запобігання їх порушень, гуманітарного реагування, виявлення та оцінки потреб, які прийняті в міжнародних стандартах допомоги населенню та у вітчизняних стандартах надання соціальних послуг і здійснення соціальної роботи.

Таким чином, можемо говорити про теоретичні основи тренінгів в соціальній роботі і соціального захисту як комплекс наукових підходів різного рівня, який враховує національні та регіональні особливості здійснення соціальної роботи в умовах війни, формат її здійснення в залежності від мети та умов безпеки (онлайн чи оффлайн), потреби надавачів і отримувачів соціальних послуг, що ґрунтуються на виявленні потреб в навчанні і якісних соціальних послугах. Тренінги із соціальної роботи є підсистемою всіх можливих тренінгів, але відрізняються комплексною метою – впливом на всі аспекти психіки людини (емоційна, когнітивна, поведінкова, мотиваційна), орієнтацією на людиноцентризм і україноцентризм, створення соціальних умов для реалізації прав людини і задоволення її базових потреб. Вони мають варіації в меті з поправкою на функціонал фахівця і сферу його діяльності, але все це фахівці соціономічної сфери з орієнтацією на спілкування і роботу з людьми, вони працюють в межах своїх професійних стандартів і компетентностей. Оскільки педагогіка та андрогогіка є визначальними щодо відбору змісту і технологій, методик, форм і методів навчання на тренінгу як окремої форми організації освіти, то можемо говорити про тренінгову технологію в соціальній роботі, яка дозволяє проводити такі тренінги з фахівцями із соціальної роботи та отримувачами соціальних послуг, враховуючи нові умови та нові завдання.

Список використаних джерел:

1. Порадник для професійного педагогічного та наукового зростання освітян : науково-методичний посібник / за ред. О. М. Петровського, І. М. Трубавіної. Харків : ХНПУ, 2023. 302 с.

2. Трубавіна І. М. Спектр проблем біженців в Україні в війні 2022 року : акценти і спостереження. *Воснні конфлікти та техногенні катастрофи: історичні та психологічні наслідки* : збірник тез II Міжнародної наукової конференції, 21-22 квітня 2022 р. / упор. : Криськов А. А., Вишньовський В. В., Габрусєва Н. В. Тернопіль : ФОП Паляниця В. А., 2022. С. 29–31.

3. Трубавіна І. М., Чередниченко О. Ю. Теоретичні засади оцінки потреб користувачів військово-соціальної роботи. *Інноваційні технології XXI століття* : зб. наук. пр. VI Міжнародної науково-практичної конференції / гол. ред. Л. Г. Білий. Хмельницький : Вид-во МАУП, 2022. Вип. 7. 172 с.

4. Pedagogic technology of formation of readiness for self-development in students from the occupied territories and delimitation line in the east of Ukraine in conditions of temporarily displaced higher education institutions / Kurylo V., Trubavina I., Karaman O., Stepanenko V., Yurkiv Ya. *Journal of educational sciences and psychology*. Vol. X L (LXXIII). Now. 2. 2021. P. 39–54.

1.4. ТРЕНІНГ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ І СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЯК ОСВІТНЯ ТЕХНОЛОГІЯ

Основні поняття теми:

1. Поняття про освітню технологію.
2. Тренінг як окрема освітня технологія.
3. Етапи засвоєння.
4. Ефективність тренінгової технології в засвоєнні.
5. Концептуальність тренінгу.

Освітня технологія сьогодні використовується у формальній та неформальній освіті. Вона спрямована на досягнення мети освіти з позицій певного підходу, в першу чергу компетентнісного за законодавством про освіту в Україні. Можуть бути кілька підходів водночас для досягнення мети, якщо підходи є різними. Особливостями освітніх технологій є: концептуальність, тобто наявність особливої ідеї, підходу до

досягнення мети тренінгу, що визначає принципи, зміст, форми і методи роботи, результати тренінгу; поетапність, на кожному етапі є своя мета в контексті загальної, але самостійна, а також і методи та форми роботи, подолання кожного етапу є основою для успішного подолання наступного етапу; загальна мета є спільна для всіх етапів, яка конкретизується в завдання кожного етапу, доцільність та раціоналізм. Як зазначають дослідники, «тренінг – це не сукупність вправ, а цілісна технологія, де всі складові пов'язані між собою та зумовлені необхідністю досягнення конкретної цілі, базовані на принципах групового навчання і формування знань та навичок» [2, с. 65].

Про **тренінг як окрему освітню технологію** можна говорити внаслідок того, що:

- він має загальну мету, яка конкретизується протягом усього його проведення на окремих етапах, підпорядковує цілі окремих етапів в систему цілей щодо досягнення загальної мети;

- він реалізується поетапно та блоками;

- тренінг спрямований на особистий і професійний розвиток людини;

- він виконує особливий комплекс функцій:

- навчальну* – засвоєння дисципліни та формування необхідних умінь і навичок;

- розвивальна* – створення умов для розкриття творчого потенціалу та розвиток індивідуальних здібностей;

- мотивувальна* – налаштування на активне навчання і психологічну готовність для засвоєння великих обсягів інформації;

- комунікативна* – становлення і розвиток контактів поміж слухачами, формування прагнення до співпраці з високим рівнем довіри й сприйняттям інших членів команди;

- релаксаційна* – зняття емоційної напруги, викликаной навантаженням на нервову систему у процесі інтенсивного навчання [5];

- він має інтенсивний характер навчання;

- він спирається на потреби в навчанні людей, реалізує ідеї людиноцентризму;

- він є завжди інтерактивним, дієвим, використовує навчання на досвіді та через дію;

– він завжди є груповим, з обміном емоціями, досвідом, знаннями, компетентностями;

– він має свої особливості в часі (кілька годин чи навіть днів є повне занурення в тему тренінгу) та просторі (розташування учасників, їх вільне пересування);

– він передбачає рефлексію як під час, так і в кінці тренінгу.

Тренінг як педагогічна технологія припускає покрокову діяльність [1]:

1. Пошук підстав для поділу змісту на частини, тобто вибір принципу, за яким згодом буде здійснюватися структурування навчального матеріалу. Для тренінгових технологій важливим принципом є послідовний рух у формуванні знань та вмінь від простих (елементарних) до складних, що в свою чергу віддзеркалюється і в методах тренінгового навчання. Перший крок – методи групової роботи, такі як кейси, рольові ігри та ін., спрямовані на формування конкретних комунікативних умінь. Останній крок – навчальні ігри, засновані на глибокій рефлексії, об'ємні за змістом і часом, спрямовані на розвиток комунікативної компетентності.

2. Визначення кількості та характеру «кроків», їх спрямованість щодо простору змісту навчання. У тренінгових технологіях кількість «кроків» визначається на основі діагностичних «кроків», що дозволяють зробити корекцію форм і методів усієї тренінгової технології, спираючись на принцип «від простого до складного» (від набуття впевненості у вербальній взаємодії до «учіння» діловому співробітництву).

3. Визначення доцільного способу передавання навчальної інформації на кожному «кроці» просування. У даному разі у тренінгу припускається високий ступінь активності студента незалежно від форми та методу навчання у конкретний момент, наприклад, під час активної міні-лекції, дискусії, гри, тренування-тренажера або чогось іншого.

4. Вибір способів зворотного зв'язку. Даний етап в педагогічній технології є своєрідним «дидактичним паролем» для переходу до наступного «кроку». Тренінг, як педагогічна технологія, припускає рефлексію і дебрифінг, як найбільш

адекватні та ефективно діючі у даній технології способи зворотного зв'язку.

5. Формування систем контролю, заснованих на зіставленні реального результату зі стандартом. Передбачається більшою мірою активізація самоконтролю, а також контроль викладача на основі зворотного зв'язку зі студентами. Отже, тренінги – система концептуально, логічно, тематично й структурно пов'язаних занять, під час яких широко застосовуються методи активного навчання, основним їх результатом є формування або відновлення системи професійних умінь і навичок, розвиток необхідних професійно-особистісних якостей.

Тренер при розробці конспекту повинен враховувати етапи засвоєння та пройти всі етапи засвоєння на тренінгу з учасниками. На кожному етапі засвоєння є свої, лише тут можливі, методи учіння і викладання, які визначаються поетапним формуванням нових ставлень, мотивів, знань, вмінь, компетентностей.

1. Цілепокладання і мотивація. Результат – усвідомлення цілей навчання і формування стійкої мотивації до нього у вигляді актуалізації мотивів навчання. Можливе через стимулювання і методи формування мотивації до навчання (ігри, приклад, вимоги, показ перспективи, роз'яснення тощо). Важливо не тільки поставити собі мету, а й зробити її особистісно-значущою.

2. Формування сприйняття нового. Результат – уявлення про це нове як образ нового знання чи дій без виділення головних і другорядних ознак нового. Інфляція – це відомо всім, коли вчора за 100 гривень можна було купити 3 шоколадки, а сьогодні 1. Але тут немає чіткого розуміння що це таке за явище. Досягається завдяки таким діям, як слухання, читання, спостереження, розглядання. Методи роботи на цьому етапі – демонстрація, ілюстрація, показ прикладу, інформування

3. Організація усвідомлення нового. Результат – формування поняття про нове знання чи дію. Це визначення поняття з чітким виділенням його головних і другорядних рис. Тут можливі такі дії як узагальнення, порівняння (повне), виділення головного, встановлення причинно-наслідкових зв'язків, дедукція, індукція, інверсія, складання таблиць тощо. Можливі методи і форми навчання: вправи, пояснення, ігри,

драматизація, евристичні методи, дискусії, мозкові атаки, групові форми роботи, парна робота.

4. Організація закріплення нового. Результат – міцне запам'ятовування нового. Здійснюється через багаторазове повторення в різних формах нової інформації чи дії. Основні методи – вправи різного характеру – репродуктивні, частково-пошукові, пошукові.

5. Організація застосування знань на практиці. Результат – формування вмінь та компетентностей. Вміння – це застосування знань на практиці за алгоритмом дій (за зразком алгоритму дій, за частково самостійно складеним алгоритмом, самостійно складеним алгоритмом), тобто ступінь самостійності у вправах на формування вмінь постійно збільшується, а ступінь допомоги поступово зменшується. Компетентності – закладені в стандарті соціального працівника, є загальні та професійні, передбачають складний комплекс вмінь щодо виконання професійних функцій – вести документацію з ведення випадку тощо. Компетентності складаються із вмінь. Тому спочатку відпрацьовуємо окремі вміння, потім застосовуємо їх в комплексі в компетентності.

6. Організація самоконтролю і самооцінки. Самоконтроль – це самоперевірка, самоаналіз та самооцінка засвоєного [4]. Передбачає обговорення результатів і оцінку їх вірогідності та якості.

Зазначимо, що **тренінгова технологія є найефективнішою в засвоєнні**. Так, дослідження [3] свідчать, що після триденного тренінгу учасники засвоюють:

- 10% від прочитаного
- 20% від почутого
- 30% від побаченого
- 50% від почутого і побаченого
- 70% від почутого і побаченого і можливості це обговорити
- 90% від почутого і побаченого, від можливості це обговорити і спробувати здійснити на практиці.

Щодо **концептуальності тренінгу** із соціальної роботи і соціального захисту як освітньої технології. Кожен його вид має свою концепцію. Теоретичні основи тренінгу в війну викладено в попередньому параграфі. Нам важливі тренінги в соціальній роботі і

соціальному захисті як ті, які спрямовані на розвиток загальних і професійних компетентностей соціальних працівників у воєнний стан. Тому за основу формулювання цілей тренінгу для працюючих фахівців, які вже мають досвід, беремо професійний стандарт соціального працівника, щоб визначити зміст освіти як розвиток цих компетентностей. Окрім цього, ми розуміємо соціального працівника як менеджера надання соціальних послуг в контексті кризового втручання (якщо отримувач послуг перебуває в кризі, СЖО) або «допомоги для самопомоги» (якщо отримувач соціальних послуг не є в кризі, але належить до вразливих категорій населення), а також як вузькоспеціалізованого фахівця в якійсь окремій послугі (профілактиці, реабілітації жертв ГЗН тощо). Працюючи із сім'ями ВПО, військовослужбовців, в СЖО, ми спираємося на родинноцентричний підхід [7]. При роботі з дітьми спираємося на мету освіти – цінності та компетентності, які закладено в чинному законодавстві про освіту.

Список використаних джерел:

1. Бавина П. А. Тренінгові технології в формуванні комунікативної компетентності майбутніх менеджерів: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02. СПб., 2006. 26 с.
2. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
3. Інклюзивне навчання в закладах загальної середньої освіти : керівництво для тренерів. 2018. URL : <http://posibnyk.nus.org.ua/> (дата звернення : 06.01.2024)
4. Лозова В. І., Троцько Г. В. Теоретичні основи виховання і навчання. Харків : ОВС. 2002. 400 с.
5. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих *Сучасні технології освіти дорослих* : посіб. / авт. кол. : Л. Б. Лук'янова, О. В. Аніщенко, Л. Є. Сігаєва, С. В. Зінченко, О. В. Баніт, Н. І. Дорошенко. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. С. 6–40.
6. Підласий І. П. Практична педагогіка або три технології: інтерактивний підручник для педагогів ринкової системи освіти. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2004. 616 с.

7. Сучасні технології освіти дорослих : посіб. / авт. кол. : Л. Б. Лук'янова, О. В. Аніщенко, Л. Є. Сігаєва, С. В. Зінченко, О. В. Баніт, Н. І. Дорошенко. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 182 с.

8. Трубавіна І. М. Соціально-педагогічна робота з сім'єю в Україні : теорія і методика : моногр. Харків : Нове слово, 2007. 395 с.

1.5. ФІГУРА ТРЕНЕРА – ХТО ВІН?

Основні поняття теми:

1. Тренер або ведучий. Ролі тренера.
2. Характеристики успішного тренера.
3. Вимоги до особистості тренера.
4. Стандарти тренера. Модель ефективного тренера.
5. Стиль керування тренінговою групою.
6. Робота тренера у команді.

1. Тренер або ведучий. Ролі тренера.

Тренінг по праву вважається найефективнішою технологією оволодіння новими знаннями, вміннями та навичками, але, навіть, грамотно складений за змістом тренінг може виявитися неефективним на практиці через недосконалу роботу тренера. Тому, особистість та професіоналізм тренера в тренінговому процесі відіграє не останню роль.

Фахівців, які проводять тренінг, називають тренерами чи ведучими.

Тренер – це особа, яка організовує роботу групи й відповідає за результати її діяльності. Він має сприяти, з одного боку, розвитку кожного учасника, з іншого – загальному груповому розвитку [1, с. 67].

Тренер – це не вчитель у традиційному розумінні. Його роль у першу чергу полягає у тому, щоб полегшити процес навчання, бути посередником між новими знаннями, ідеями та групою учасників. Тренерська робота накладає на людину певні зобов'язання, оскільки тренер повинен відповідним чином

будувати свої взаємовідносини з людьми під час тренінгу. Він спілкується з учасниками на рівних: він – такий самий, як і всі, він – частина групи. Оскільки рівність і повага між усіма членами групи є обов'язковою умовою ефективного засвоєння нових знань та поглядів. Тренінг повинен формувати у членів групи почуття довіри один до одного, до тренерів, а також до нових ідей і нової інформації [7].

Перш за все слід розуміти, що сам тренер, його особистісні характеристики, знання, навички, уміння є, певною мірою, засобом розвитку як окремої особистості, так і групи в цілому. З огляду на це, важливим є питання самоусвідомлення себе в ролі тренера та власної відповідальності, яка накладається цією роллю. Роль тренера відображає його положення в структурі групи і завжди знаходиться у тісній взаємодії з груповими процесами, з певними очікуваннями у членів групи, а, отже, саме тому, тренеру знадобиться рольова гнучкість – здатність приймати різні ролі з урахуванням поточної ситуації [5].

У тренера мають бути сформовані не тільки теоретичні знання, особистий досвід і практичні навички у використанні знань, які він передає учасникам, але й він має володіти високим рівнем емоційного та соціального інтелекту.

Імпровізації ведучого допустимі щодо зовнішньої атрибутики вибраного їм виду тренінгу (складу вправ, форми взаємодії з групою і т.п.), але за умови, що вони жодним чином не спотворять його базовий задум, закладену в його основу модель [6, с. 74].

Від вмінь тренера, його кваліфікації багато в чому залежить успіх тренінгу і подальшої діяльності його учасників.

Тренери керують процесом тренінгу, надають інформацію. Допмагають учасникам систематизувати свої знання та набути необхідні навички.

Говорячи про тренерство, важливо визначити роль тренера в цьому процесі, хто він: викладач, консультант, менеджер чи тренер?

Тренер є, зазвичай, освіченим і технічно підготовленим професіоналом, який **одночасно виконує наступні ролі** [2; 3; 6; 7]:

- організувати та керувати процесом тренінгу, як *менеджер*;
- надавати інформацію, систематизувати знання та забезпечувати ефективний зворотний зв'язок з метою покращення засвоєння матеріалу, як *вчитель*;
- допомагати розкрити здібності, отримати нові навички та простежити якість виконання вправ, як *тренер у спортзалі*;
- поводитися природно, брати активну участь у роботі групи, не виступати експертом зі всіх питань і без вагань ділитися своїми особистими проблемами, як *зразковий учасник групи*;
- узагальнювати і коментувати все, що відбувається в групі за певний проміжок часу, допомагати групі в підбитті підсумків кожної окремої вправи або тренінгу в цілому, звертати увагу членів групи на те, що вони пропустили, як *коментатор*;
- дотримуватися визначеної дистанції від учасників групи і особистісної нейтральності, бути безпристрасним, як *аналітик*;
- підказати можливі труднощі у подальшій роботі та запропонувати шляхи розвитку особистості учасників, як *досвідчений консультант*;
- сприяти навчанню учасників, спираючись на їхні особисті мотивації, як *помічник*;
- використовувати своє уміння діяти в міжособистісному спілкуванні в теплій, щирій і емпатійній манері, створювати у групі позитивний зворотний зв'язок й виявляти здатність швидко реагувати на ситуації, що виникають, як *каталізатор*;
- бути експертом, який не бере на себе відповідальність за те, що відбувається в групі, але періодично втручатися в груповий процес і спрямовувати його; не говорити про свої почуття, не нав'язувати свою думку, але іноді давати поради, як *посередник (або експерт)*;
- підтримати позитивну атмосферу під час роботи, розумітися на мотивації учасників, розв'язувати конфлікти, як *практикуючий психолог*;
- поєднувати керування групою та самоорганізацію, застосовувати різні підходи в організації, інтерпретації, конфронтації, розкритті учасників, як командний *фасилітатор*;
- і звичайно, поєднувати всі ці вміння, як *талановитий актор*, змінюючи кожну роль в залежності від ситуації.

Всі ці ролі досить вузькі та несуть визначені професійні навантаження, але жодна з них окремо не характеризує всіх функцій тренера. Будь-яка роль має конкретний зміст діяльності, але в цілому всі вони і складають роботу тренерів. Для успішної роботи необхідно навчитися об'єднувати всі ці уміння та навички [8]. Але треба пам'ятати, що оптимальна роль для тренера в групі спирається на наростаючу готовність групи самостійно працювати і на здатність тренера помічати ці зміни, а також на його готовність не заважати цим процесам. Роль тренера настільки пасивна, наскільки група готова працювати сама. Тренер завжди готовий допомагати групі, якщо це необхідно. Він не виконує якусь певну роль, а просто підлаштовується під роботу групи [6]. І в той же час він нею керує завдяки фасилітуючій (підсилювальній, підтримуючій) позиції. Вміння балансувати з керуванням і підтримкою є в тренерській роботі важливим для засвоєння групою нового на досвіді і через дію.

2. Характеристики успішного тренера

У тренінгових групах передбачається, що кваліфікація, підготовка і досвід тренера, як керівника є набагато вищими, ніж у інших членів групи. Вплив ведучого у групі величезний. Те, наскільки міцно він тримає кермо влади у своїх руках, сильно варіює в різних групах, але рідко буває, щоб керівник відпустив важелі зовсім. Прагнучи домогтися максимальної особистої відповідальності й автономії членів групи, ведучий групи як єдиний професіонал серед учасників в той же час зобов'язаний гарантувати благополуччя кожного. В усіх рольових взаємовідносинах поведінка керівника зводиться до взаємодії з членами групи [4, с. 59]. Отже, тренер перш за все повинен вміти спілкуватися, тобто вміти говорити і вміти слухати, керувати спілкуванням та аналізувати його.

Розвивальний, мотивуючий та оздоровлювальний ефект тренінгу виникає внаслідок створення атмосфери емпатії, щирості, саморозкриття і особливих теплих взаємовідносин між членами групи і тренером. Це стає можливим не тільки за умови застосування тих чи інших психотехнік, а й завдяки особистісним характеристикам самого тренера. Вони дозволяють йому

турбуватися про створення максимально сприятливих умов для розвитку самосвідомості учасників групи. Крім того, матеріал тренінгу має бути конгруентним особистості тренера, в іншому випадку він ризикує втратити свій авторитет в очах учасників. Зрештою, особистість у тренінгу є, з одного боку, інструментом впливу на учасника, а з іншого – об'єктом впливу і провайдером змін. Тому так важливо не тільки володіти професійно значущими вміннями та навичками, але й конче необхідними особистісними характеристиками [3]. Професіоналізм і фаховість, експертність є важливими, але не єдиними умовами успішної тренерської роботи.

Отже, успішного тренера характеризують:

- позитивне ставлення до себе та інших;
- активна життєва позиція;
- досконале володіння матеріалом;
- володіння навичками успішного спілкування;
- уміння слухати та чути аудиторію;
- володіння навичками роботи з аудиторією;
- володіння навичками вербальної та невербальної поведінки;
- постійне вдосконалення своїх знань та вмінь [8].

3. Вимоги до особистості тренера

О. Сидоренко у своїх дослідженнях пред'являє особливі вимоги до особистості. Він повинен володіти такими особистісними якостями як енергія, інформованість, досвід, владність, гострота розуму і харизматичність.

Енергія – це потенційна сила, вона необхідна тренеру, щоб зарядити енергією інших.

Інформованість тренера – широке пізнання, вільне володіння темою та уміння цікаво та ефективно передати цю інформацію учасникам є запорукою попередження та подолання емоційних ускладнень в групі.

Владність – тренер повинен бути людиною, упевненою у цінності того, що він говорить і робить. Для нього повинно бути звичним, що будь-якому його слову довіряють на 100%, і що кожне його слово є вагомим.

Гострота розуму – тренер повинен бути людиною з досить рухливим та «живим» мисленням з швидкою реакцією. Швидка реакція – зворотній бік підготовки і наявності підготовлених рішень, вона дозволяє оперативно реагувати на будь-які зміни під час тренінгу, виконання, або невиконання завдань, питань учасників.

Харизматичність – в ідеалі, тренер повинен бути такою людиною, щоб учасникам хотілося дивитися на нього, слухати, взаємодіяти та йти за ним. Для того, щоб тренінг пройшов у атмосфері доброзичливості та відкритості, тренер повинен вміти виявляти і викликати симпатію у учасників [10].

4. Стандарти тренера. Модель ефективного тренера

Стандарти тренера:

- здатність визначати потребу групи в навчанні та адаптувати матеріали курсу з урахуванням специфіки роботи кампанії та визначених потреб у навчанні;
- знати аудиторію та її очікування;
- впевнитися в тому, що все необхідне для навчання готове, є у наявності, є в робочому стані;
- здатність встановлювати довірливі відносини з аудиторією, викликати довіру групи;
- здатність керувати навчальним процесом: керувати дискусією, відслідковувати групову динаміку та ін.;
- володіти навичками ефективної комунікації;
- володіти навичками ефективної само презентації, особлива увага «мові тіла»;
- здатність «уловити сутність», уміння чітко формулювати свої думки;
- схвалювати та підтримувати діалог;
- здатність викликати ентузіазм учнів, викликати їх на позитивне мислення, активізувати на використання знань;
- уміння використовувати та поєднувати різні способи (міні-лекції, дискусії, кейси, письмові вправи) та інструменти навчання (відео-сюжети, сучасні ділові ігри тощо);
- уміння використовувати оргтехніку (ПК, проектор, мультимедійний проектор, відеомагнітофон, відеокамера);

- здатність до аналізу: здатність оцінити, наскільки успішно учні впоралися з завданнями;
- здатність до самооцінки, оцінити точність виказувань до завдань для учнів, послідовність викладання, оцінити, вдається досягти мети навчання;
- здатність максимально точно, повноцінно і коректно надати інформацію, отриману під час підготовки та проведення тренінгу в письмовому або усному вигляді з аналізом та оцінкою результатів навчання □8□.

Узагальнивши практичний досвід та теоретичні напрацювання в царині психотерапії, В. Карікаш зобразив модель ефективного психотерапевта (консультанта), її можна успішно адаптувати не тільки до індивідуальної, але й до групової форми психологічної допомоги, зокрема тренінгу.

Модель представлена у формі зірки, всередині якої знаходиться особистість як ключовий інструмент психологічного впливу. На променях зірки зображені інші 5 необхідних компонентів, а саме: теорія, практика, техніки, професійна спільнота та творчість (див. рис. 1) [3].

Таким чином, їхнє систематичне вдосконалення сприятиме професійному та особистісному зростанню тренера, що неодмінно позначиться на результативності його роботи.

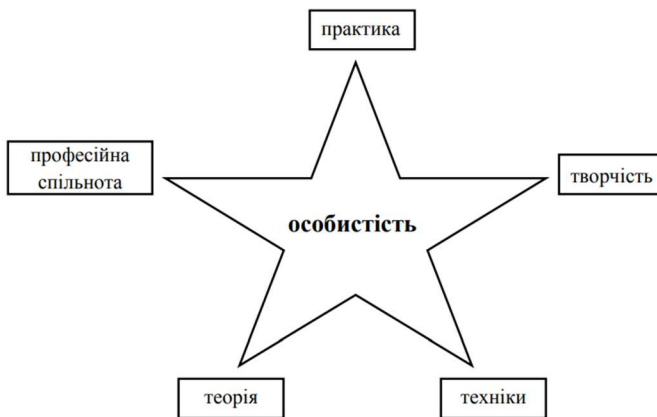


Рис. 1.5.1. Модель ефективного тренера за В. Карікашем [3]

Компетентність тренера – це здатність (готовність) тренера відповідально й ефективно виконувати тренерські функції та ролі на основі органічного поєднання сформованих знань, умінь, навичок, цінностей і досвіду. Професійна компетентність тренера є надійною запорукою ефективності тренінгу. Вона передбачає не тільки якісну психологічну освіту, знання теорії тренінгової діяльності, але й вміння коректно застосовувати їх на практиці, опираючись на власні особистісні якості [3]. Важливими є наявність цінностей і досвіду. Без професійного досвіду тренера навчання на досвіді інших не є можливим. Щодо цінностей. В умовах війни на перше місце виходять цінності людського життя, здоров'я, які реалізуються в принципі гуманізму всіх гуманітарних організацій. Тому якщо вимога любов до дітей є в вчителя як основна якість і складова педагогічної майстерності, то любов до людей повинна бути і в тренера як основа його роботи. Увага до труднощів засвоєння, стану людей, їх здоров'я тощо повинні бути присутні під час тренінгу постійно у тренера.

Є. Карпенко у своєму навчальному посібнику «Основи психотренінгу» пропонує розглядати професійну компетентність як сукупність технологічної, процесуальної та особистісної компетентності. При цьому перша містить у собі теоретичні знання з психології, вміння оперувати психотехнічним інструментарієм, застосовувати ті чи інші тренінгові методи тощо. Процесуальна ж компетентність залежить від обох інших, а також від досвіду тренера і означає вміння орієнтуватися в непередбачуваних обставинах, що виникають у ситуації «тут-і-тепер» і адекватно на них реагувати. Таким чином, вона забезпечується когнітивною, емоційною та поведінковою гнучкістю тренера [3, с. 43–44]. Це означає етику поведінки, стиль індивідуальної професійної діяльності, емоційну компетентність тренера, вміння реагувати на провокаторів і тих, хто вимагає більше уваги на тренінгу тощо. Отже, тренер повинен вміти поводитися з людьми в групі на тренінгу так, щоб скеровувати їх на засвоєння нового, а не підкоряючись забаганкам. Це передбачає наявність різних стилів педагогічного спілкування водночас і різних стратегій поведінки в конфліктах.

На основі цього визначення виділимо *основні складові професійної компетентності тренера*:

- технічна компетентність;
- комунікативна компетентність;
- контекстуальна компетентність;
- адаптивна компетентність;
- концептуальна компетентність;
- інтегративна компетентність.

На думку Н. Афанасьєвої та Л. Перелігіної [1] для формування особистості тренера як професіонала, кожен ведучий тренінгової групи має пройти відповідні стадії підготовки:

- 1) набуття теоретичних знань з основ групової психологічної роботи;
- 2) отримання реального досвіду учасника групи;
- 3) практика спостерігача (супервізора);
- 4) практика асистента кваліфікованого ведучого;
- 5) практика самостійного проведення групової роботи.

До того є потрібні ґрунтовні педагогічні компетентності для організації процесу засвоєння на тренінгу.

В літературі виділяють п'ять професійних установок тренера, а саме [8]:

1. Прагнення потреби у своєму труді інших, установок на реалістичну оцінку потреб ринку соціальних послуг та адаптації до них;
2. Професійна ідентичність (ступінь до якої людина поділяє та глибоко засвоює норми професії);
3. Прагнення до удосконалення своєї професії;
4. Етичні стандарти;
5. Мотивація до безперервного навчання.

Установки – складові мотиваційної сфери, до якої ще входять професійні педагогічні інтереси, мотиви – соціальні та пізнавальні, пізнавальні потреби. Усі ці складові мотиваційної сфери можуть викликати боротьбу мотивів тренера, скеровують їх в єдине русло саме цінності і мета робота.

Отже, ознаками ефективного (успішного) тренера є наступні:

- знає структуру тренінгу, послідовність етапів та їхнє змістовне наповнення;
- добре знає себе, свої сильні і слабкі сторони, відвертий перед учасниками;
- збирає необхідну інформацію про учасників до початку тренінгу (вік, посади, рівень досвіду та участі у тренінгах);
- харизматичний та позитивний у ставленні до учасників тренінгу та самого процесу;
- знає основи групової динаміки, може справити приємне враження та завоювати довіру учасників та групи в цілому;
- відзначає заслуги кожного та за першої можливості підтримує учасників;
- знає способи створення та підтримки позитивного мікроклімату у групі;
- знає, які саме вправи застосувати для згуртування учасників, покращення комунікації та взаємодії, підвищення мотивації учасників;
- дає можливість всім учасникам проявити себе, пропонувати нові ідеї, бути творчими та працювати в команді;
- помічає проблемних учасників, допомагає їм інтегруватися в групу та бути прийнятими більшістю;
- лабільний (гнучкий) щодо змісту та порядку роботи, може легко за потреби трансформувати та видозмінювати зміст тренінгу;
- уважний до потреб учасників, в тому числі до їхнього психоемоційного стану, а також рівня мотивації, залученості до роботи;
- добре обізнаний у тій галузі, в рамках якої проводиться тренінг;
- володіє навичками тайм-менеджменту, може прогнозувати час на виконання завдань, вправ;
- позитивний до себе, учасників, тренінгового процесу та його результатів;
- працює над підвищенням тренерської компетентності, тому завжди бере активну участь у тренінгах з метою ознайомлення з новими формами та інструментами роботи [2].

Якщо ми говоримо про тренера в соціальній роботі і соціальному захисті, то тут важливими є знання соціальної роботи і соціального захисту як основ професіоналізму, наявність компетентностей соціального працівника, його особистих якостей, педагогічної компетентності. Якщо ми говоримо про особливі умови роботи тренера в воєнний стан, то потрібні ще знання з безпеки, стресостійкість і вміння себе правильно поводити як приклад слухачам в небезпечних ситуаціях, вміння працювати в умовах ризиків і небезпек і мінімізувати їх для себе і слухачів, володіти інформаційною гігієною тощо.

5. Стиль керування тренінговою групою

Говорячи про роботу тренера та його вплив на тренінгову групу, не можна обійти питання стилю керування тренінговою групою.

Класичні дослідження стилів керівництва в малих групах були проведені К. Левіним і його співробітниками. Вони виділили авторитарний, демократичний і ліберальний стилі і співвіднесли їх з продуктивністю роботи груп при рішенні завдань, а також із задоволеністю учасників досвідом їх перебування в групах.

Основні характеристики стилів керівництва групою:

1. *Авторитарний* – усі аспекти політики у групі, діяльності, індивідуальні завдання і пари для виконання визначаються керівником;

2. *Демократичний* – політика у групі, шляхи досягнення мети визначаються групою в ході дискусії, вибір партнерів – на розсуд групи;

3. *Ліберальний* – повна свобода в ухваленні рішень за мінімальної участі керівника; при розподілі завдань і учасників в них керівник ніяк себе не проявляє, рідко коментує діяльність членів групи [1].

Існує ще одна класифікація стилів керівництва тренінговою групою за М. Ліbermanом, М. Майлзом і І. Яломом, яка містить чотири основні стилі: емоційна стимуляція, опіку, пізнавальна орієнтація та виконавська функція.

1. *Емоційна стимуляція*: керівник групи стимулює прояв різних почуттів, конфронтацію окремих учасників групи, він бере участь в житті групи як рівноправний її учасник, стимулює, проявляє нетерпимість, роздратованість, теплоту чи повагу, його основним гаслом є «Дивіться як я роблю та повторюйте за мною!».

2. *Опіка*: ведучий групи оточує її учасників турботою та повагою, забезпечує емоційну підтримку, він відкрито виявляє теплоту до всіх учасників групи.

3. *Пізнавальна орієнтація*: ведучий групи вербалізує почуття, які відчують учасники, пояснює сенс поведінки конкретної людини або всієї групи, інтерпретує переживання доступно і зрозумілою для всіх учасників мовою.

4. *Виконавська функція*: керівник встановлює правила, визначає норми, скеровує діяльність, слідкує за часом, радить, вказує, він діє як режисер, який за необхідності зупиняє дію і зосереджує увагу на певній поведінці члена групи або групи в цілому, його позиція авторитарна і не передбачає врахування думок і потреб учасників групи [7].

Керівництво тренінговою групою можна розглядати з точки зору домінування провідної і жорсткої або м'якої структуризації процесу. Директивний ведучий контролює (планує) хід занять, самостійно встановлює норми функціонування групи і виконує їх, дає поради і вказівки, здійснює інтерпретації. Недирективний ведучий надає учасникам групи свободу вибору тем і напрямів дискусії, не починає дій і не прискорює їх, не нав'язує виконання норм – він використовує головним чином техніку відображення.

Гнучкі й ефективно працюючі керівники груп повинні розуміти необхідність варіювання стилю керівництва залежно від ситуації і потреб групи. Директивний стиль може бути корисним при добре структурованій кінцевій меті, у разі, коли члени групи відчують сильний стрес або коли процеси, що відбуваються у групі, є настільки складними або неясними, що учасники не можуть досить повно усвідомити, що ж саме відбувається у групі. Загалом чим активнішою є група, тим менш активним є керівник.

Тренер повинен враховувати склад групи, рівень знань і навичок її членів, часові рамки роботи, насущність завдань, міру своєї відповідальності, і усе це – залежно від потреб, які диктуються умовами, що склалися. Крім того, тренер має відчувати особливості ситуацій, які складаються у групах на різних етапах їх роботи. На застосуванні тренером групи підходи можуть накладати свій відбиток його особисті потреби і переваги. Наприклад, ліберальний стиль роботи з неструктурованою групою може бути досить зручним для тренера, який спокійно переносить невизначеність ситуації і є настільки сильним, що готовий витримати первинне незадоволення членів групи і негативний зворотний зв'язок [1, с. 60–62].

Таким чином, підтверджуємо думку про володіння тренером різних стилів педагогічного спілкування і керування групою для того, щоб всі учасники були зайняті пізнавальною діяльністю у контексті мети тренінгу.

У роботі тренера, як і в будь-якій діяльності соціономічної сфери, можуть виникати певні *труднощі під час взаємодії з групою*:

1. Встановлення психологічної дистанції. Тренер має контролювати всі процеси в групі, але група не повинна цього відчувати. Краще, коли тренер сприймається просто як людина, як учасник. Він не повинен говорити «я не знаю, що робити» – сумніви слід виражати наступним чином: «давайте подумаємо разом, що нам робити».

2. Кожна група, з якою тренер закінчив працювати, є ріднішою та привабливішою за нову групу.

3. Емоційна пастка. Коли серед учасників групи є два учасники, що викликають: один – симпатію, інший – неприйняття. Небезпечно виставляти одного в центр, іншого – відсторонювати. Важливо це усвідомлювати.

4. Уся група поділилася на два полярні табори, коли одні не приймають інших:

- слід постаратися зберегти рівне ставлення до обох;
- треба постаратися нейтралізувати лідера;

– слід призначати ролі у міру успішності у попередніх вправах;

– перевести групу на діловий акцент – це притупляє емоційні переживання і знижує їх значущість.

5. Агресивні реакції – це сигнал про процес лабілізації. Фактично – це злість на самого себе, спрямована на інших. Іноді агресивні реакції можуть викликатися самим тренером; якщо він буде орієнтований тільки на успіх, то у групі може виникнути суперництво, а потрібно орієнтуватися на співпрацю.

6. Психологічні опіки. Пов'язані з процесами лабілізації і зміни «Я»-образу в особистісно-орієнтованих тренінгах. Коли міра конфлікту особистості, в силу самоневідповідності є дуже великою, можливі сильні емоційні потрясіння, так звані «психологічні опіки». Вони можуть бути також пов'язані з опрацюванням в ході тренінгу проблемної, життєвої ситуації конкретного учасника групи [1].

Через означені труднощі тренер може допускатися деяких помилок під час проведення тренінгової сесії. Треба пам'ятати, що кожен тренер у своїй роботі рано чи пізно допускає помилки, і це природньо. Тому важливо завжди залишати за собою право на них. Це дозволяє тренерській діяльності набути більш творчого, спонтанного, інтуїтивного характеру. Зрештою, аналіз помилок сприяє набуттю більшої впевненості та професійному росту. Тому тренер повинен ідентифікувати та визнавати свої помилки не тільки самостійно, але й іноді безпосередньо перед учасниками. Це допомагає тренеру послабити емоційну напругу, а групі – демонструє його природність, вміння бути недосконалим і водночас приймати себе. Останнє може стати зразком для наслідування і допомогти у подоланні життєвих труднощів [3].

І традиційне питання – чи може тренер робити помилки – воно зникає, якщо перемістити акцент на вирішення задачі разом, увагу до цінностей, людей, а не на спір – хто ж таки правий. Можна використовувати захист від маніпуляцій – пасивний (промовчати, не помітити, перевести розмову чи відкласти її), активний – сформулювати, в чому маніпуляція і чим вона

наносить шкоду учасникам, контр-маніпуляція – коли той, хто маніпулює, отримує відповідь своїми ж словами.

К. Фопель виділяє наступні *класичні тренерські помилки*:

– тренер не звертає увагу на те, що хочуть, знають і розуміють інші учасники;

– у тренера немає тісного особистого контакту з учасниками, він не пам'ятає їхні імена. Часто це інтерпретується як нестача інтересу;

– тренер не турбується про організацію взаємодії учасників, внаслідок чого у них не слабо розвинуто відчуття «ми»;

– тренер приділяє недостатньо уваги тому, що говорять учасники, ігнорує їхні питання, ідеї і пропозиції;

– зустрічі починаються і закінчуються невчасно;

– тренер втомлений і погано концентрується на роботі;

– тренер намагається досягти надто багато за короткий проміжок часу;

– він дає багато інформації і дуже багато говорить;

– відсутній баланс між когнітивним і емоційним навчанням. Учасники починають нудьгувати;

– тренер не враховує унікальності своєї групи. Він діє шаблонно, і учасникам здається, що їх знеособлюють;

– мова тренера переповнена непотрібними термінами і професійним жаргоном;

– відсутній живий зв'язок з учасниками. Тренер не встановлює зоровий контакт, говорить монотонно і не залучає учасників до роботи;

– тренер дає надто складні, тривалі або нечіткі вказівки та інструкції;

– тренер передчасно застосовує яку-небудь техніку, не з'ясувавши, що хочуть учасники насправді й у якому напрямі він збирається рухатися разом із групою;

– тренер не досить чутливий; він не відчуває спротиву деяких учасників;

– тренер ригідно переслідує свою мету і не звертає уваги на груповий процес;

– тренер недоречно жартує;

– тренер планує надто багато тем для однієї зустрічі, керується власною програмою, не враховуючи при цьому бажань і настроїв учасників;

– тренер реагує на докори та нападки захистом;

– тренер реагує формально, коли учасник очікує від нього особистої думки;

– тренер проявляє вороже ставлення до «чужинців» чи дискримінацію в стосунках чоловіків і жінок, або не втручається, коли в групі допускаються подібні вислови;

– тренер неоднаково ставиться до учасників. Він віддає перевагу тим, хто йому подобається, представникам своєї статі тощо;

– у випадку конфліктів тренер підтримує тих, чия точку зору поділяє сам;

– тренер займається самовихвалянням, хвалиться своїми досягненнями і зв'язками [3]. Але важливим є концентрація на пізнавальній діяльності і успіхах і передбаченні труднощів засвоєння учасників, подоланню бар'єрів спілкування – фізичних, соціальних, психологічних, когнітивних, емоційних. Опора на спільний пошук нового, засвоєння є більш важливим, аніж спори, помилки та недоліки. Загалом, помилки трапляються часто, якщо тренер відчуває себе напруженим, ізольованим або слабким. При цьому кількість помилок значно зменшується, якщо тренер працює в парі. І підтримка тренерів одне одного знижує втому учасників і активізує їх увагу.

Саме тому дуже важливим аспектом у тренінговій роботі є робота тренера у команді.

6. Робота тренера у команді.

Командна робота тренерів – складова частина успішного тренінгу, де має бути враховано досвід, знання та бажання тренера. Краще всього проводити тренінги в парах і рекомендовано, щоб пара була різностатева – чоловік та жінка. Від одного тренера аудиторія психологічно втомлюється, особливо коли тренінг триває декілька днів [9]. Працювати в парі значно легше і, головне, продуктивно, оскільки можна уникнути помилок, тому що працюючи з такою страховкою, тренер менше хвилюється і робить

їх менше. Крім того, ведучі можуть дати один одному зворотний зв'язок. В кінці дня завжди можна обмінятися думками: які були складні або суперечливі моменти, що допомагало, а що заважало тощо [6].

Працюючи в команді, важливо обговорити важливі аспекти спільної роботи. Існують реальні переваги роботи в команді, особливо при різних стилях учасників, оскільки це забезпечує різноманітні моделі поведінки та допомагає зберегти свіжість сприйняття. Тренер, який не веде групу, може бути спостерігачем і надавати цінний фідбек своєму партнерові щодо реакцій групи. Також важливо узгодження про те, як надавати додаткову інформацію. Іноді другий тренер прагне зробити свій внесок у дискусію. Це повинно бути зроблено в потрібний момент, за допомогою сигналу від іншого тренера-партнера, після чого той вступає у розмову співтренера. Ця техніка може бути дуже ефективною для підтримки тренера, який не має ще достатнього досвіду роботи з групою. Співтренер не повинен брати всю роботу на себе, а лише робити свій внесок і повертати керівництво головному тренеру. При роботі в парі важливо постійно давати один одному фідбек, оскільки успішне співробітництво тренерів надихає групу.

Отже, *тренери у команді*:

- прагнуть досягти успішних, позитивних результатів загальної роботи;
- розділяють відповідальність за підготовку та результати роботи;
- підтримують один одного та можуть допомогти [8].

Незалежно від того, хто проводить вправу, важливо весь час знаходитися в процесі тренінгу: уважно слухати, підтримувати дисципліну, вести записи, допомагати «ведучому» проводити вправу, за необхідності доповнити інформацію. Необхідно пам'ятати, що для учасників має значення те, що було сказане, а не те, хто це сказав.

Можуть бути варіанти тренерів у парі: теоретик – практик; два практики; з різним темпераментом, рівнем нейротизму; з різним сферами роботи та досвіду – фахівець ГО – фахівець державної структури тощо.

Як вже зазначалося, необхідно обговорювати роботу в кінці кожного дня та коректувати плани на наступний день. Процес обговорення повинен починатися з успішних моментів, після чого слід оговорити та розібрати дискомфортні ситуації. Не слід приховувати своїх почуттів, слід пам'ятати, що всі люди різні, і те що на одного робить враження, іншого може залишити без вражень. Подібні обговорення збагачують тренерський досвід та підвищують ефективність тренінгової роботи в цілому, та удосконалює особистісні тренерські навички та уміння. Для команди тренерів тренінг завершується написанням творчого звіту і післятренінгове обговорення роботи значно допоможе скласти різнобічний звіт.

Отже, якщо говорити про підвищення рівня тренерської компетентності, практикуючим тренерам варто постійного самовдосконалюватися шляхом оволодіння новими знаннями та досвідом, акумулювання професійного і життєвого досвіду та когнітивної складності; підтримувати власне психологічне благополуччя та високий рівень емоційного інтелекту; а також мережуватися: збиратися разом з іншими тренерами та проводити обговорення власних тренінгів, ділитися секретами тренерської майстерності та проводити роботу над помилками, долаючи компетентно сучасні виклики.

Список використаних джерел:

1. Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навчальний посібник. URL : <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4053> (дата звернення : 08.01.2024)
2. Гніда Т., Лунченко Н., Луценко Ю. Настільна книга тренера з питань пробації : практичний посібник / авт. кол. Т. Б. Гніда, Н. В. Лунченко, Ю. А. Луценко ; заг. ред. Ю. А. Луценка. Біла Церква : Час Змін Інформ, 2021. 88 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. Дрогобич : Просвіт, 2015. 78 с.
4. Методика проведення тренінгів з розвитку професійної компетентності андрагогів: методичні рекомендації / Баніт О. В.,

Коваленко О. Г. Київ : ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України, 2022. 104 с.

5. Методичні рекомендації для тренерів щодо розроблення та проведення тренінгів. Київ : ФОП Демчинський О.В., 2017. 92 с.

6. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : навчальний посібник / уклад. : О. М. Шевчук. Умань : ПП Жовтий, 2011. 133 с.

7. Петрович В. С. Я хочу бути тренером: настільна книга тренера початківця : метод. вказівки ; 2-е вид. доповн. Луцьк, 2014. 60 с.

8. Покращення якості соціальних послуг дітям і сім'ям у громаді : робочі матеріали семінару / упор. Т. П. Авельцева, Н. В. Зимівець. Дніпропетровськ, 2005. 23 с.

9. Тренерська майстерність практичний посібник для тренерів. 2020. URL : http://www.aau.org.ua/media/publications/1869/files/Manual-Training_2022_08_15_11_25_31_962338.pdf
(дата звернення : 08.01.2024)

10. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. Київ : «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ТРЕНІНГІВ З ДІТЬМИ ТА ДОРΟΣЛИМИ В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1. ОСОБЛИВОСТІ ТРЕНІНГІВ З ДІТЬМИ

Основні поняття теми:

1. Особливості тренінгів з дітьми.
2. Правила тренінгів для дошкільнят та учнів молодшого шкільного віку.
3. Особливості тренінгів з підлітками.
4. Особливості тренінгів для старшокласників.
5. Напрямки змісту тренінгів для дітей у війну.
6. Питання безпеки тренінгів з дітьми.
7. Освітній коучинг після тренінгів з дітьми.
8. Уплив стресу внаслідок війни на тренінги для дітей.

Тренінги соціальної роботи з дітьми? Вони можливі. Навіть якщо у дітей звичайно що немає професійного досвіду з соціальної роботи. Але сьогодні дітям потрібно навчання, бо вони беруть участь в заходах волонтерів, самі ініціюють їх проведення, акції, благодійні ярмарки, виготовлення маскувальних сіток, допомога особам похилого віку, ВПО тощо. До того ж проблеми домедичної допомоги, соціальної підтримки осіб похилого віку – це те, що можуть багато в чому реалізувати діти, які цьому навчені. Якщо раніше інформаційно-просвітницька робота з дітьми проводилася лише у вигляді уроків та розвивальних занять, то останні роки почастишали тренінги з дітьми. Це були в основному тренінги з профілактики негативних звичок у дитячому та молодіжному середовищі за технологією «рівний-рівному», яка довела свою ефективність особливо серед підлітків. Але звичайно, вони мають свої особливості, зберігаючи призначення і мету – розвиток компетентностей і зміна ставлення до явища чи події, навчання на дії та досвіді.

Особливостями тренінгів з дітьми, які треба враховувати при їх розробці, організації та проведенні є:

– вікові (старший дошкільний вік, молодший шкільний вік – образне мислення, підлітковий та юнацький вік – логічне мислення, особливості довільної уваги – до 5 хвилин молодші школярі, до 20 хвилин – юнацький вік), що позначається на тривалості інформаційної частини тренінгу і доборі методик роботи;

– врахування індивідуальних особливостей дітей (особливих освітніх потреб, психологічних травм, втрат дитини, її родини, її мотивації, емоційно-вольової сфери, пізнавальних процесів, інших особливостей розвитку дитини);

– врахування нестандартних ситуацій: стан погоди, відсутність достатньої кількості персоналу, періоди підвищеної захворюваності дітей, карантини та ін.;

– створення сприятливої емоційної ситуації на тренінгу (демократичний стиль спілкування, відсутність покарань, гуманність до дітей, повага до їх поглядів і бажань, вправи на емпатію, рефлексію, «коло захисту», корекцію страхів, вправи, музикотерапія, мажор в групі, опора на позитивне в дитині тощо);

– ігровий характер тренінгу; це означає моделювання можливих життєвих ситуацій, активну позицію дитини, оцінку ситуацій з погляду різних ролей під час тренінгу, зміну позиції, навчання на власному досвіді, непередбачуваний характер результатів для дитини, створення протиріч між наявним досвідом дитини і тим, що необхідно набутти новий, прагнення вирішити це протиріччя і тим самим набуття внутрішньої мотивації до навчання, наявність рольових ігор, ігор-розминок, психогімнастики тощо;

– емоційно окрашений фон тренінгу, поєднання раціонального з емоційним; казкового з реальним, фізичного з розумовим, художньо-образним;

– підтримка дітей в навчанні і успіхах (фрази для вираження схвалення: «Я приймаю тебе такою/им, який/яка ти є», «Тобі не потрібно бути ідеальним, ти і без того хороший/хороша», «Я тебе розумію», «Я тобі пробачаю», «Мені подобається дивитися на світ твоїми очима», «Дякую тобі за те, що ти саме такий/така», «Ти цього вартий/ варта», «Не бійся бути собою», «Всі роблять помилки» «Так, і я теж», «Ти можеш завтра спробувати ще раз», «Ніхто не досконалий», «Ти не можеш

подобатися всім без винятку, і це абсолютно нормально»; створення ситуацій успіху, заохочення тощо)

– в контексті національного виховання (мова, культура, історія) за допомогою виховуючого навчання (на прикладах, через особистість педагога, через його поведінку і культуру);

– розвивальний характер тренінгу, орієнтація на зону найближчого розвитку дітей з опорою на зону актуального розвитку; розвиток волі, пізнавальних процесів, комунікативних та інших соціальних компетентностей;

– моделювання реальних ситуацій із життя та шляхів їх розв'язання;

– те, що вони повинні давати зворотній зв'язок;

– врахування соціального досвіду дитиною (це слід, що залишається в її свідомості, душі та поведінці на початковому етапі онтогенезу, практика проживання різних соціальних ситуацій [1, с. 6] його компонентами є: соціально-когнітивний, емоційно-ціннісний, соціально-комунікативний, діяльнісно-поведінковий) та включення вправ з урахуванням цього досвіду в тренінг;

– керівна роль ведучого щодо пізнавальної діяльності на тренінгу: вчасне переключення уваги дітей, використання різних видів діяльності, видів уваги (довільної, мимовільної, післядовільної), наочності і видів діяльності з кольоровим роздатковим матеріалом,

– врахування рухового режиму дітей – як через рухавки, фізкультхвилинки, так і сесії до 45 хвилин у школярів, релаксаційні вправи тощо;

– врахування харчового режиму дітей – перерви на їжу, наявність доступу до питної води;

– врахування просторового режиму – інклюзивні меблі, можливість пересуватися по кімнаті, пересувати меблі, які мають бути легкими, наявність простору для відпочинку, комфортність умов для всіх дітей, доступність всіх полицок і необхідного для занять;

– мотивація до участі в тренінгу повинна бути особисто значущою для дітей і суспільно значущою одночасно, тренінг повинен бути гуманістично спрямованим і на аксіологічних засадах – цінностях загальнолюдських, європейських,

українських. Мотивами участі в тренінгу у дітей можуть бути пізнавальні (широкі, вузькі, творчості та самореалізації) і соціальні (широкі, вузькі);

– цікавість змісту і форми для дітей; вони утримують увагу і дозволяють цим засвоїти матеріал дітям;

– в них здійснюється практичне навчання; виконання завдань може бути індивідуальним, в парах чи невеликих групах;

– тренінг складається із вправ, а не блоків внаслідок невеликого часу довільної уваги дітей, невміння працювати в мікрогрупах, перевазі індивідуального виконання вправ;

– чергування різних видів діяльності, невеликі короткі вправи; поєднання заходів з малювання та ліплення, спрямованих на розвиток дрібної моторики, фантазії та уяви, з пізнавальними, психологічними, де діти навчаються емоційній рівновазі, подоланню стресу та тривоги, навчаються комунікації та розумінню один одного;

– є наочність образна та предметна; можна взяти в руки, з нею можна навчатися, гратися, вона приємна та красива, різноманітна;

– те, що він повинен «відповідати потребам дитини, враховувати провідний вид діяльності, соціальну ситуацію розвитку, а також новоутворення та кризи відповідних вікових періодів» [3, с. 48];

– важливо, щоб після тренінгу була «підтримка референтними особами дитини (батьками, вихователями, вчителями, родичами) тих змін, що відбулися в сфері міжособистісної взаємодії,... оскільки діти не володіють достатнім рівнем саморегуляції, довільності психічних процесів і поведінки, то самостійна реалізація досягнень тренінгу є неможливою» [3, с 53].

Для дошкільнят та учнів молодшого шкільного віку доцільно дотримуватися таких правил при проведенні будь-яких занять:

– понеділок і п'ятниця не мають бути фізично та інтелектуально перевантаженими: необхідно забезпечити дитині легке входження в робочий тиждень і стан задоволеності своїм перебуванням в закладі освіти наприкінці тижня;

– кожен день повинен максимально відрізнятися від попереднього за місцем, часом, формою організації занять, адже ніщо не гнітить психіку більше, ніж одноманітність та буденність;

– у розкладі дня слід передбачити час для індивідуальних контактів кожного педагога з дітьми на основі неформального спілкування;

– ранок і вечір одного дня на тиждень повинні бути присвячені іграм педагога з дітьми;

– виділяється час для самостійної діяльності дітей, коли вони мають змогу зайнятися цікавою для себе діяльністю;

– у дні, коли заплановано проведення занять з високим інтелектуальним навантаженням, в розклад дня вводяться спеціальні гімнастичні комплекси, що дозволяють зняти психоемоційну напругу;

– релаксаційні паузи та психологічне розвантаження рекомендується включати у дні з високим фізичним навантаженням, а ритмопластику краще проводити в дні з високим психоемоційним навантаженням (наприклад, діяльність з елементами змагань).

Технологіями тренінгів для дітей цього віку є особистісно-орієнтована, педагогічної підтримки, ненасильницького спілкування.

Щодо тренінгів з підлітками. Тут провідною діяльністю дітей виступає спілкування. Особливістю цього віку є підлітковий нігілізм, критичне ставлення до дорослих та прагнення виглядати самостійними і дорослими, інколи девіантними, делінквентними та адиктивними, зухвалими, впертими тощо з лайкою, непорозуміннями всупереч інтересам, але з позицією. Тому тут доцільними є технологія «рівний-рівному», методика фасилітації, врахування впливу референтної групи. Зазначимо, що дівчата особливо в війну, більш схильні до депресія, неврозів, тривожності. У хлопців можуть переважати травматичні дитячі ігри. Потрібно більше самостійної та групової роботи, можливість самостійно підлітками приймати рішення на тренінгу, відсутність опіки тренера і наявність його фасилітуючої позиції.

На тренінгу для підлітків повинні бути присутніми:

- діалог, зворотній зв'язок постійно;
- активні та інтерактивні методи навчання;
- самостійна робота та робота дітей в мікрогрупах по виконанню завдань;
- наочність різного виду – для слуху, зору, тактильних відчуттів, смаку, нюху;
- заохочення і схвалення результатів вправ членами групи;
- обмін досвідом і враженнями;
- перегляд відео, застосування стоп-кадру з висловлюванням та обґрунтуванням гіпотез, думок дітей;
- поєднання раціонального та емоціонального;
- практичні завдання чергуються з вправами на мислення, доведення думки тощо;
- створювати позитивну атмосферу на тренінгу;
- занурення в роботу дітей, що дозволяє більше часу давати на вправи, які супроводжуються мимовільною і післядовільною увагою; структурувати тренінг і давати його блоками, а не вправами;
- врахування думки групи тренером;
- фасилітуюча позиція тренера, відмова тренера від позиції дорослого, ненав'язування думок, орієнтація на відкриття нового дитьми, евристичні методи навчання.

Але все це вимагає від тренера вчити підлітків дотримуватися правил поведінки і спілкування на тренінгу, які корисні і доцільні для всіх учасників, поважати думки інших, вмінно говорити, висловлювати свою думку, не ображаючи інших, не критикувати, а генерувати ідеї, виражати схвалення, брати відповідальність за групу, працювати в групах, а не самостійно, грати різні ролі на тренінгу.

Особливості тренінгів для старшокласників полягають в тому, що тут внаслідок віку та орієнтації дітей на вибір професії, переживання першого кохання, статевого дозрівання, важливості стосунків, переважають тренінги, які спрямовані на тематику, яка розкриває ці питання. Мислення є вже логічним, час для навчання більше, бо довільна увага до 20 хвилин як у дорослих. Це означає можливість проведення тренінгів зі структурою, як для дорослих, але з урахуванням нестійкості психіки, відсутності

стресостійкості у дітей, незрілості юнаків – емоційної, соціальної тощо. Це означає врахування в тренінгу таких аспектів:

- спрямованість на самовираження юнаків, формування у них суб'єктної позиції в своєму житті, виборі, навчанні тощо;
- забезпечення мотивації саморозвитку, спрямованості на самореалізацію;
- вправи на прояв і вираження емоцій; подолання гендерних та соціальних стереотипів;
- навчання на досвіді дітей і навчання в дії;
- фасилітуюча та консультуюча позиція тренера;
- наявність дискусій, дебатів, доказів думок дітьми;
- врахування і формування «Я-концепції» у старшокласників;
- навчання епохами, або зануренням, блоками тощо.

Зазначимо, що тренінги з дітьми в умовах війни повинні враховувати питання **безпеки** або проводитися онлайн. І тут важливою є цифрова грамотність як дітей, так і підлітків. Нами проводилися дослідження щодо дистанційного навчання дітей старшого дошкільного віку за допомогою батьків [4]. Це реально і існує в світі.

Отже, і для дітей старшого віку за дошкільнят це можливо. Спільною рисою таких тренінгів є постійне переключення уваги дітей, використання мимовільної їх уваги та їх постійна практична діяльність, її різні види, наявність різноманітної наочності і постійне скеровування дітей на те, що треба зробити. Якщо у дошкільнят це завжди індивідуальна робота на тренінгу, за допомогою батьків чи вихователів, то у молодших школярів додається ще можливість парної роботи. Повноцінна групова робота є вже у підлітків та старшокласників.

Напрямки змісту тренінгів для дітей в війну відповідають напрямкам виховання згідно рекомендаціям МОН: критичне мислення, профілактика торгівлі людьми, психологічна підтримка, національне виховання, безпека дітей. Але їх тематика не обмежується цими напрямками і залежить від виявлених потреб дітей, зокрема, потреби в успішній соціалізації, спілкуванні, адаптації в новому колективі, протидія булінгу, жорстокості щодо дітей, гендерної рівності тощо. Якщо ми врахуємо специфіку роботи соціального педагога з проблем

соціалізації дітей в війну, то потрібна його робота в дитячих центрах, центрах соціалізації, острівцях дитинства тощо з тренінгами, інформуванням, консультуванням – як у групі, так і індивідуально. Тому робота з дітьми в групах на тренінгах в таких установах, які створені донорами і благодійниками, з укриттями, сьогодні є нагальною потребою і єдиним засобом виховання в колективі і через колектив саме в районах бойових дій і можливих бойових дій, де освіта здійснюється лише онлайн, багато дітей виїхали і різні регіони нашої країни і за кордон. Спільну присутність дітей в таких центрах якраз і слід використовувати задля їх просвіти і успішної соціалізації.

Зазначимо, що в умовах війни дітям після тренінгів потрібен освітній коучінг, який :

1) Розвиває внутрішню мотивацію, такі якості як наполегливість, працьовитість, зосередженість, дисципліна, впевненість.

2) Допомогає зрозуміти важливість освіти шляхом процесноорієнтованого навчання; це зміщує фокус із результату (запам'ятовування набору фактів) на процес навчання (знаходження радості в розумінні концепцій, розвиток нових навичок, засвоєння матеріалу тощо).

3) Скеровує підлітка ставити значущі цілі, над досягненням яких він або вона відчуває натхнення. Деяким учням подобається планувати майбутнє. Інші приголомшені думкою про таке планування. Освітній коучінг допомагає розробляти коротко- та довгострокові цілі, які є значущими та надихаючими.

4) Дозволяє позбутися обмежувальних переконань. Обмежувальні переконання – це хибні переконання, які заважають нам досягати наших цілей.

5) Розвиває відповідальність і повагу, навчаючи інвестувати у власний особистий розвиток.

6) Розвиває стресостійкість тобто здатність рішуче долати життєві труднощі

7) Навчає продуктивно засвоювати інформацію

8) Надає покрокові системи, для визначення пріоритетів завдань і ефективного управління часом

9) Навчає стратегіям складання іспитів, щоб зменшити стрес і отримати кращі оцінки

10) Допомагає краще зосередитися на виконанні завдань і реалізації поставлених перед собою цілей [2, с. 138].

Щодо **впливу стресу внаслідок війни на тренінги для дітей**. Відзначимо, що в умовах війни тренінги для дітей та дорослих повинні враховувати, що стрес внаслідок перебування в зоні бойових дій впливає негативно на фізичний стан учасників тренінгу, їх емоційно-вольову сферу, пізнавальні процеси, поведінку. Слід сказати, що більша увага повинна приділятися на тренінгах позитивним емоціям дітей, психологічній атмосфері на тренінгу, дружності до дітей, а не пізнавальним успіхам. Бо емоції – те, за прикрашає наше життя. В війну часто психіка дітей включає заморожування емоцій, яке робить нецікавим навчання, стосунки, життя, бо дуже багато лиха та втрат, психіка таким чином захищається від оточуючого.

Саме тому, спонукання до прояву емоцій є важливим як основи для відновлення дитини після пережитого. Поки не відновиться емоційна сфера, важко говорити про успіхи в освіті. Тому вся освіта на тренінгах для дітей в війну повинна бути емоційно-привабливою, цікавою, красиво оформленою, щоб всі відчуття могли брати участь в навчанні, вся наочність допомагала засвоювати нове. Дослідники тренінгів для дітей в війну зазначають, що «під час війни важливі не знання, уміння та навички, а вміння захистити, забезпечити себе та своїх близьких, виявити мужність і витривалість» [2, с. 141].

Щодо поведінки, яка може бути девіантною, зухвалою, агресивною тощо [1]. Хлопці більше схильні до травматичних ігор, які допомагають виплеснути негативний життєвий досвід. Дівчата більш схильні до інтроверсії. Тому використовуємо ігри та завдання з урахуванням цих гендерних особливостей дітей.

Щодо здоров'я. Тривалий стрес приводить до загострення психосоматичних та хронічних соматичних захворювань, енурезів, заїкання, схуднення, коли організм за відсутності повноцінного гарячого харчування починає брати поживні речовини з себе самого. Тому важливим є повноцінне раціональне гаряче харчування дітей на тренінгу з підвищеною калорійністю задля запобігання впливу стресу. Лише чай, сок, печиво, цукерки – буде недостатньо для збереження здоров'я

дітей. Тому треба дбати про перерви і харчування дітей, їх позитивні емоції та враження.

Щодо знайомства з негативним на тренінгах і використання негативного та травматичного досвіду дітей в війну. Є поняття соціального загартування і методу проб – поступового ознайомлення дітей з негативним. Але в війну багато негативного і травматичного, багато втрат у дітей та дорослих. Тому для тих, у кого нервова система сильна, проговорювання такого досвіду є варіантом лікування, але ж ми не знаємо на тренінгу, в кого з дітей яка нервова система. Тому соціальні проби використовувати можна, діти багато вже чого бачили особисто і по ТБ, але дбаємо про їх щасливе дитинство, позитивні емоції, неперевантаження негативом і повернення до звичок мирного життя, коли діти були в колі уваги, улюблені, зі звичним дитячим життям і прагненнями.

Список використаних джерел:

1. Агресія. Анексія. Конфлікт. Соціально-педагогічна та психологічна відповідь на виклики для дітей : методичні рекомендації для педагогів дошкільних навчальних закладів. Київ : Агентство «Україна». 2016. 100 с.

2. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.

3. Карпенко Є. Організація тренінгу спілкування з дітьми різного віку: метод. матеріали до практичних занять для фахівців ОКР «Бакалавр» спеціальності 6.030102 «Психологія. Дрогобич : Видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, 2016.

4. From the experience of organizing artistic and productive activities of older preschool children by means of distance education in the conditions of quarantine measures for the spread of COVID-19 / Trubavina I., Vorozhbit-Gorbatyuk V., Shtefan M., Kalina K., Dzhus O. *Educational Technology Quarterly*. Vol. 2021. Iss. 1, P. 51–72. URL : <https://doi.org/10.55056/etq.56>

2.2. ОСОБЛИВОСТІ ТРЕНІНГІВ З ДОРОСЛИМИ

Основні поняття теми:

1. Особливості тренінгів для дорослих.
2. Основні принципи навчання дорослих.
3. Особливості спілкування з дорослими на тренінгу.

Освіта доросли перебуває в контексті андрогогіки, дидактики як теорії навчання, вікової і професійної психології тощо. Л. Лук'янова називає особливостями технологій освіти дорослих такі: спрямованість на удосконалення системи освіти дорослих; необхідність підготовки фахівців, здатних забезпечити прогрес розвитку своєї професійної галузі; необхідність перекваліфікації і перенавчання осіб працездатного віку, викликану структурною перебудовою економіки; вимоги сучасної ринкової економіки щодо фахівців нового типу; задоволення потреб становлення й розвитку особистості, а також розвитку компетентності; адаптація до швидкоплинних змін сучасного соціуму. В контексті соціальної роботи і соціального захисту тренінги для дорослих є як для розвитку загальних та професійних компетентностей соціальних працівників, так і для формування життєвих і соціальних компетентностей отримувачів соціальних послуг (ВПО, сім'ї в СЖО тощо).

Особливостями тренінгів для дорослих є:

– Активність учасників, яка забезпечується: обмеженням чисельності учнів у групі (10- 15 осіб); переважанням практичних занять над теоретичними; використанням ігрових методів (ділових ігор, рольових ігор, психодрами); створенням максимальної мотивації до навчання; підвищенням відповідальності учасників тренінгу.

– Інтенсивність навчання, яка досягається за рахунок: використання закономірностей групової динаміки; використання елементів функціональної музики, аутогенного тренування, психологічних прийомів для зняття емоційної напруги, почуття втоми (спортивних пауз); чергування методичних прийомів через 1,5-2 години; врахування зацікавленості в навчанні шляхом вирішення:

а) особистих проблем,

б) приватних проблем виробничого характеру;

– комплексність впливу, яку характеризують різні рівні підготовки: когнітивний рівень: отримання нових знань, інформації про себе та інших, про більш конструктивних способах управлінської діяльності; емоційний рівень: переживання з приводу власної неспроможності в деяких аспектах діяльності, набуття емоційного досвіду в групі колег, усвідомлення своїх емоційних переживань, підвищення самоконтролю, досягнення спонтанності, природності в емоційних проявах тощо; поведінковий рівень: тренування, оволодіння новими прийомами, способами поведінки, навичок і їх закріплення; особистісний рівень: корекція відносин до себе та інших людей; корекція установок, особистісних особливостей, що заважають ефективному спілкуванню, оптимальної діяльності [2, с. 142].

– навчання на досвіді, який може бути як негативним, так і позитивним, особистісному та професійному, вони можуть мати упередження і стереотипи,

– потреби в навчанні дорослих є чіткими та усвідомленими, професійні інтереси усталеними, мова і думки -виважені;

– використання комунікативних вправ позитивно сприйнятливим, оскільки є змога відволіктися від домашніх обов'язків та робочих контактів, є можливість нових знайомств і предметного спілкування;

– більше довільної уваги і зосередженості, ніж у дітей.

Усі ці особливості впливають на вибір змісту і методів навчання, дозволяють використовувати більше вправ на логічне мислення, аніж з дітьми. В основі таких тренінгів є моделювання діяльності, професійної чи іншої, ситуацій, що може бути у вигляді ігор, вправ, аналізу ситуацій та їх вирішення, драматизації тощо. Зміна ролей між учасниками в одній вправі дозволяє позбавити стереотипів більш ефективно, аніж розповідь про них. Тренінги для дорослих можуть бути з використанням їх професійного досвіду, але з урахуванням конфіденційності та етики соціального працівника, що унеможливує використання персональних даних отримувачів соціальних послуг, даних, які

стали відомі в результаті соціального супроводу (кейс-менеджменту), професійної діяльності соціальних працівників. Можна наводити опис ситуацій в незнайомій аудиторії без конкретизації місця проживання, імен, прізвищ. Просто як випадок в роботі.

Розкриємо **основні принципи навчання дорослих.**

Навчання залежить від мотивації. Воно є ефективним, коли використовуються їхні знання та досвід. Навчання залежить від активного залучення учасників у навчальний процес та від створеної атмосфери комфорту та взаємоповаги, воно стає ефективнішим, коли дорослі можуть самі керувати цим процесом. Навчання дорослих є практичним та спрямованим на вирішення проблеми, має якомога більше відповідати індивідуальним відмінностям учасників [3]. Новим тут є спрямованість на вирішення проблем та керування процесом на тренінгу самими учасниками.

У сучасній андрогогіці вироблені такі рекомендації щодо навчання на тренінгу:

- дорослі учасники матимуть мотивацію активно працювати, якщо розумітимуть, чому тема / інформація є важливою для них;

- слід пам'ятати, що люди вчаться по-різному. робота в групі – це важливий інструмент у ситуації, коли рівні знань учасників та їх інтереси різняться;

- при подачі інформації слід орієнтуватися на різні канали її сприйняття інформації;

- покажіть більш загальну картину, наприклад, на початку навчального курсу надайте огляд його змісту і поясніть, чому він важливий;

- подаючи нову інформацію, покажіть її зв'язок із тим, що учасники вже знають чи роблять;

- допомагайте учасникам опрацьовувати нову інформацію за рахунок створення середовища без стресу та коректної структуризації такого середовища;

- у рамках будь-якого навчального предмета можна розвинути низку різних компетенцій, таких як вирішення завдань,

робота в команді або навички навчання заради здобуття знань [4, с. 4].

Особливості спілкування з дорослими на тренінгу існують. Зазначимо, що часто зустрічаються дорослі, які все знають чи заперечують на тренінгу інформацію тренера. Причинами цього можуть бути різні обставини і мотиви, важливо вміти виходити з таких ситуацій. Ла Страда рекомендує використовувати схеми, які дозволяють долати заперечення з рівною ефективністю, але значно полегшують підготовку медіаторів/медіаторок або тренерів. Як правило, схеми включають в себе наступні дії [1]:

1) При надходженні заперечення рекомендується не вступати в суперечку з клієнтом, а спочатку уважно дослухати заперечення до кінця. Та варто використовувати техніки активного слухання, що орієнтує на уважне, вдумливе ставлення до слів клієнта в процесі медіації.

2) Подолання заперечення зазвичай передбачає його попереднє дослідження (конкретизацію), щоб зрозуміти його причини. Дослідити заперечення можна відкритими питаннями на зразок: «Чому ви так вважаєте?», «З чим пов'язані ваші сумніви?» та ін.

3) Під час відповіді на заперечення зазвичай рекомендується підтримати контакт з клієнтом, визнати право клієнта на власну думку. Для цього підійдуть фрази на кшталт: «Дійсно, є така думка ...», «Згоден, це дійсно важливе питання ...», «Розумію ваші сумніви ...» та ін. Це дозволяє відпрацювати емоції клієнта, знизити емоційне напруження при спілкуванні.

4) Після здійснення цих дій можна власне відповідати на заперечення, тобто приводити розумну аргументацію по темі заперечення, усувати непорозуміння, показувати клієнту додаткові вигоди в сьогоденні або майбутньому, які настануть від участі в медіації, тренінгу.

Важливо тренеру і учасникам мати розвинуті комунікативні вміння. Вони включають вміння говорити та вміння активно слухати.

Список використаних джерел:

1. Вирішую конфлікти та будує мир навколо себе. Базові навички медіації однолітків : навчально-методичний посібник. / Андрєєнкова В. Л., Левченко К. Б., Матвійчук М. М., Дацко О. В. Київ : ФОП Нічога С.О. 2020. 200 с.
2. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
3. Інклюзивне навчання в закладах загальної середньої освіти : керівництво для тренерів. 2018. URL : <http://posibnyk.nus.org.ua/> (дата звернення : 03.01.2024)
4. Посібник для фахівців з навчання дорослих https://www.dvv-international.org.ua/fileadmin/files/eastern-neighbors/Ukraine_pics/Publications/Adult_Education_for_professionals.pdf (дата звернення : 03.01.2024)
5. Сучасні технології освіти дорослих : посіб. / авт. кол. : Л. Б. Лук'янова, О. В. Аніщенко, Л. Є. Сігаєва, та ін. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 182 с.

2.3. ОСОБЛИВОСТІ ОНЛАЙН-ТРЕНІНГУ

Основні поняття теми:

1. Цифрове освітнє середовище.
2. Цифрові технології і тренінг.
3. Онлайн-тренінг.
4. Синхронний та асинхронний режими тренінгу.
5. Структура тренінгу онлайн.
6. Особливості тренінгової роботи онлайн в умовах війни.
7. Порівняння тренінгів онлайн та офлайн.

Цифрове освітнє середовище – це сукупність цифрових технологій, які спрямовані на оптимізацію освітнього процесу. Питання цифровізації освіти в Україні досліджують різні наукові установи (Міністерство освіти і науки України, Національна академія педагогічних наук України, Інститут модернізації змісту освіти, Український центр розвитку кар'єри та професійної освіти

тощо) та вітчизняні науковці (І. Іванюк, О. Овчарук, В. Олійник, Н. Скрипник, В. Смирнов, С. Семеріков, В. Соловій, І. Хвостіна ті ін.).

Цифрова освіта відрізняється від традиційної освіти тим, що вона інтегрує цифрові технології в усі аспекти освітнього процесу. Це означає, що цифрові технології використовуються не лише для доставки контенту, а й для взаємодії усіх учасників освітнього процесу, оцінки їхнього прогресу та управління освітнім процесом. Цифрове освітнє середовище може включати в себе:

- комп'ютери та інші цифрові пристрої;
- інтернет та інші мережі;
- цифрові навчальні матеріали (електронні книги, відео, інтерактивні вправи тощо);
- цифрові інструменти для навчання та викладання (онлайн-платформи для навчання, електронні поштові системи, відеоконференції тощо).

Цифрове освітнє середовище у порівнянні із традиційним має ряд переваг. Наприклад, цифрові технології надають пошукачеві доступ до величезної кількості інформації з усього світу. Це дозволяє навчатися на більш глибокому рівні та досліджувати широкий тематичний вектор.

Ще однією перевагою варто назвати інтерактивність. Інтерактивність – це здатність системи взаємодіяти з користувачем. Це може бути у формі текстових, візуальних, слухових або тактильних інтеракцій. Інтерактивність є важливою характеристикою багатьох цифрових продуктів, таких як веб-сайти, відеоігри та освітні програми [2]. Цифрові технології дозволяють здобувачам сприймати навчальний матеріал у більш інтерактивний спосіб. Це сприяє кращому усвідомленню та запам'ятовуванню матеріалу, що вивчається.

Важливою складовою цифрової освіти є її персоналізація, тобто побудова освітнього процесу відповідно до потреб здобувача. Основною перевагою персоналізації в освіті є більш ефективний результат – опанування знаннями, набуття відповідних компетенцій. Однак важливо, щоб цифрові технології використовувалися в освіті відповідально.

Отже, **цифрові технології можуть допомогти** подолати фізичні бар'єри для здобуття освіти, такі як відстань, доступ до освітніх закладів та фінансові обмеження. Наприклад, цифрові освітні платформи та інструменти здатні забезпечити доступ до якісної освіти усім без виключення людям.

Цифровізація освіти здатна зробити навчання більш цікавим і захоплюючим, використовуючи аудіо, відео, інтерактивні елементи та інші мультимедійні засоби. Це може допомогти здобувачам краще запам'ятовувати інформацію та бути більш залученими до процесу навчання. Нині цифровізація – це невід'ємна частина сучасного світу, і важливо бути готовим до глобальних викликів.

Використання цифрових технологій в освітньому процесі сприяє розвитку навичок, необхідних для успіху в цифровому світі, зокрема це критичне мислення, комунікація, цифрова грамотність, творче мислення тощо. В цілому, цифрові технології роблять сучасну освіту більш доступною, індивідуальною, цікавою та актуальною. Тим більше, що саме завдяки цифровим технологіям стала доступна неперервна освіта в умовах воєнного стану.

Головною перевагою використання онлайн-навчання є те, що кожен учасник може взяти участь в такому заході з будь-якої частини світу, використовуючи комп'ютери, планшети, смартфони чи інші девайси з доступом до інтернету. Щодня у світі проводяться мільйони онлайн-заходів. «Онлайн-тренінг – це такий вид навчання, який допомагає отримати нові знання та навички онлайн... Учасник стає частиною групи й тоді всі разом мають вирішити певне завдання, яке може виникнути у реальному житті» [2].

Онлайн-тренінг має декілька переваг. Він може бути там, де є інтернет. Додамо до цього безпеку учасників освітнього процесу і це стає основною причиною вибору онлайн тренінгу в районах бойових дій чи можливих бойових дій. Більш того, якщо ми беремо команду тренерів, та вони можуть бути з різних куточків Землі, відкриваються великі можливості для академічної мобільності фахівців.

До основних переваг онлайн-тренінгів відносимо: доступність; відсутність логістичних проблем; світові тренери

завжди на зв'язку; доступна локація; часова гнучкість; економічність; індивідуалізація; технологічність. Обґрунтуємо кожну перевагу більш детально.

Доступність онлайн-тренінгів є очевидною перевагою. Незважаючи на карантинні обмеження та обмеження, що спричинені війною на території України, є можливість організувати та брати участь в онлайн-тренінгах. З будь-якому місця на планеті за наявності інтернету можна продовжувати онлайн-навчання, зокрема і тренінгову роботу – як тренер, або як учасник.

Відсутність логістичних проблем теж на сьогодні є надзвичайно важливою перевагою онлайн-тренінгів. Нерідко тренінги тривають по декілька днів, що вимагає розселення тренерів та учасників, забезпечення харчування, компенсацію витрат за проїзд тощо. Завдяки дистанційному формату цих проблем вдається уникнути.

Тренери з різних тематичних напрямів та різних країн світу мають змогу долучитися до проведення тренінгу в онлайн-форматі. Очевидно, це розширює можливості для тренерів для їх професійного зростання та урізноманітнює тематику тренінгів для учасників. В онлайн-форматі набагато легше зібрати кращих практиків з проведення тренінгів та організувати зустріч. Окрім того, онлайн-формат проведення тренінгу практично не обмежує кількість учасників та тренерів.

Підготовка до проведення тренінгу передбачає пошук зручного місця, де б усім учасникам було комфортно перебувати під час навчання.

У форматі онлайн така проблема вирішується автоматично: учасники самі обирають ті умови, в яких їм комфортно навчатися. Тож, питання вибору локації втрачає свою актуальність при дистанційному проведенні тренінгу.

Часова гнучкість є ще однією перевагою онлайн-тренінгів. Немає прив'язки до транспорту, робочого часу, вихідного дня тощо. Окрім цього, проведення тренінгів (початок, кількість та тривалість перерв тощо) по часу може бути узгоджено з учасниками та тренерами.

В умовах воєнного стану чи не найважливішу роль в організації тренінгової діяльності відіграє економічна складова.

Процес підготовки до проведення тренінгів в очному форматі є досить трудомістким та затратним, тож, ще однією очевидною перевагою онлайн-тренінгів є суттєва економія ресурсів – фінансових, матеріальних, людських.

Індивідуалізація навчання під час онлайн-тренінгу може бути більш вираженою через можливість тренерам адаптувати тренінг до індивідуальних потреб учасників, що дозволяє їм навчатися в власному темпі та зосереджуватися на темах, які найбільше їх цікавлять.

Онлайн-тренінги можуть використовувати різні технології для підвищення ефективності навчання, такі як відео, аудіо, інтерактивні вправи та форуми обговорень. Потенціал інтерактивних технологій розширює можливості освітнього процесу, зокрема і при організації та проведенні онлайн-тренінгів.

Отже, переваги онлайн-тренінгів є очевидними та беззаперечними. Сучасний світ вимагає стрімких змін та адаптації до нових умов життєдіяльності. Дистанційна форма навчання, зокрема навчання під час тренінгів, доводить свою доступність та ефективність.

Як зазначають практики, обидва підходи до навчання – онлайн та офлайн – мають свої плюси та мінуси, і найкращий вибір залежить від потреб та особистих переваг студента. Проте, можна зробити висновок, що в сучасному світі онлайн навчання стає все більш популярним та доступним для здобувачів освіти з усього світу [3].

Онлайн тренінги можуть бути в **синхронному та асинхронному режимах**. Асинхронний тип навчання це пасивний прийом, коли навчання надається в заздалегідь записаному вигляді. Популярними прикладами є курси на Coursera, edX, Lynda etc. Прикладом є тренінги з безпеки для працівників всіх міжнародних організацій на платформах ООН. Синхронний тип навчання це активний прийом коли викладач працює з учасниками онлайн у попередньо визначений час. Перевага синхронного режиму в тому, що учасники проходять курс разом та можуть підтримувати комунікацію. Цей формат можливо зробити найбільш наближеним до оффлайн варіанту [4].

У сучасних умовах, які характеризуються стрімкими змінами, все більшого значення набуває підвищення кваліфікації та професійних навичок працівників різних галузей. Одним із ефективних способів цього є використання онлайн-тренінгів.

Онлайн-тренінги – це форма отримання потрібних знань та навичок, яка проходить віртуально за допомогою інтернет-зв'язку. Вони можуть використовуватися для різних цілей, зокрема підвищення кваліфікації, набуття нових компетенцій, ознайомлення з інноваційними технологіями тощо.

Технологія проведення онлайн-тренінгу подібна до офлайн-формату, проте має свої особливості.

Перш за все, структуруємо онлайн-тренінг за етапами. Планування, тобто опрацювання змісту тренінгу, є першим і беззаперечно найголовнішим етапом підготовки до проведення онлайн-тренінгу. Складання чіткого уявлення щодо змісту майбутнього тренінгу допомагає тренеру опрацювання важливих питань, які спочатку можна зафіксувати на чернетках. На цьому етапі визначається мета тренінгу, його зміст, тривалість, передбачувана аудиторія, зазначаються методи проведення, готуються необхідні матеріали та обладнання для проведення (Табл. 2.3.1.).

Таблиця 2.3.1.

Структура тренінгу онлайн

Мета	Те, чого хоче досягти тренер за підсумками всієї роботи, враховуючи потреби учасників
Зміст	Які теми будуть обговорюватися на тренінгу
Тривалість	Скільки часу буде тривати тренінг
Аудиторія	Хто буде брати участь у тренінгу
Методи проведення	Які методи будуть використовуватися для навчання учасників

Також на етапі планування проведення онлайн-тренінгу необхідно ретельно продумати та підготувати усі матеріали та обладнання, зокрема це можуть бути презентації, вправи на засвоєння нового матеріалу, інші відео-, аудіо- та текстові файли.

Для тренера важливо уявляти попередній досвід та рівень знань учасників тренінгу. Це дає можливість не лише дати учасникам нову для них інформацію, а й передбачити можливе зіткнення поглядів, яке створюватиме доцільну напругу, що слугуватиме розвитку групової динаміки. Важливо чітко уявляти очікувані результати тренінгу, тобто те, що учасники мають усвідомити або чому навчитися в ході роботи. Тренер коротко занотовує, що зміниться для учасників після проведення тренінгу, формулюючи свої записи так, щоб зрозуміти потенціал для змін.

Методи, які застосовуватимуться в ході навчання, мають бути чітко визначені тренером заздалегідь, що значно полегшить його роботу на подальших етапах проведення онлайн-тренінгу.

Вибір тренером тренінгових методів, технік і технологій, їх застосування в кожному конкретному випадку напряму залежить від часових меж, змісту матеріалів, рівня підготовки й характеру взаємин в аудиторії, технічних умов тощо – загалом багатьох чинників, врахування яких лише підкреслює майстерність тренера.

Підготовка і проведення тренінгів під час війни має корелюватися із тими умовами, в яких така подія планується.

Особливості тренінгової роботи онлайн в умовах війни включають:

– акцент на психологічній підтримці. Важливо, щоб тренінги включали в себе елементи психологічної підтримки, спрямовані на допомогу працівникам упоратися зі стресом і тривогою.

– використання актуальних тем. Тренінгові програми повинні відповідати актуальним потребам працівників та допомагати їм адаптуватися до нових умов.

– пристосування до умов воєнного часу. Тренінгові програми повинні бути адаптовані до умов воєнного часу, наприклад, враховувати можливі відключення електроенергії або обмежений доступ до інтернету.

Отже, на підготовчому етапі тренеру варто враховувати щонайменше такі **фактори:**

– для онлайн-викладання кожного із елементів онлайн-тренінгу потрібно більше часу, ніж для їх викладання під час аудиторного тренінгу;

– технічні особливості платформи zoom або будь-якої іншої для відео-конференції (наявність/відсутність необхідних опцій, часові рамки роботи окремих функцій тощо);

– фізіологічні особливості людини, зокрема, періоди підвищення активності до сприйняття та її спади.

На другому етапі учасники реєструються на онлайн-тренінг. Реєстрація може здійснюватися через веб-сайт відповідної організації або за допомогою електронної пошти координатора, тренера або іншої відповідальної особи. На цьому етапі учасники повинні заповнити форму реєстрації (сьогодні найбільш популярною та зручною є сервіс google-form), в якій вони вказують свої дані, такі як ім'я, електронна пошта, контактні дані для зворотного зв'язку тощо. Варто ретельно продумати, які саме питання мають бути в анкеті-реєстрації, адже для тренера важливо розуміти очікування учасників майбутнього заходу. До речі, сьогодні широко використовуються експрес-опитування за допомогою відповідної опції на платформі zoom. Таке опитування може передбачати безпосередньо коментарі тренера або ж його відповіді у чаті (якщо не вистачає часу).

На третьому етапі учасники отримують необхідні матеріали та інформацію, які допоможуть їм краще підготуватися до тренінгу. Це можуть бути презентації, вправи, інші матеріали, а також додаткові рекомендації тренера. Також важливо на цьому етапі повідомити інформацію щодо таймінгу щоб усі учасники онлайн-тренінгу розуміли планування часу заходу (початок-кінець зустрічі, короткі перерви, довгі перерви на обід тощо). треба враховувати, що кожна сесія онлайн-навчання має тривати не більше чотирьох годин з перервами. Це саме той час, за який можливо зберігати увагу та працездатність учасників тренінгу перед екранами.

На четвертому етапі відбувається безпосередньо проведення тренінгу. Тренер виступає з лекціями, проводить дискусії, вправи, рольові ігри та інші види активностей. Саме від

рівня активності тренера залежатиме рівень залучення учасників до процесу навчання.

При проведенні онлайн-тренінгів необхідно враховувати такі особливості:

– відсутність прямого контакту: тренер не може бачити учасників особисто, тому йому необхідно використовувати інші способи для встановлення контакту та підтримки уваги учасників;

– обмеження можливості для практичних занять: деякі види тренінгів, які вимагають практичних занять, можуть бути важко реалізувати в онлайн-форматі.

Для того щоб подолати ці особливості, тренер може використовувати такі **прийоми**:

– використання візуальних матеріалів: тренер може використовувати презентації, відео та інші візуальні матеріали, щоб залучити увагу учасників і полегшити їм розуміння матеріалу;

– залучення учасників до процесу навчання: тренер може використовувати дискусії, вправи та інші активності, щоб залучити учасників до процесу навчання і зробити його більш ефективним;

– надання додаткових ресурсів: тренер може надати учасникам додаткові ресурси, такі як відео, аудіо, тексти та інші, які допоможуть їм краще засвоїти матеріал.

На п'ятому етапі проводиться оцінка результатів тренінгу. Оцінювання може здійснюватися за допомогою тестових завдань, анкетування, інтерв'ю та інших методів.

На етапі оцінювання результатів тренер оцінює, чи досягли учасники поставлених цілей. Оцінювання може здійснюватися за допомогою тестових завдань, анкетування, інтерв'ю, експрес-опитувань та інших методів.

У таблиці 2.3.2 нижче унаочнено порівняння двох форматів проведення тренінгів.

Таблиця 2.3.2

Порівняння тренінгів онлайн та офлайн

<i>Офлайн-формат</i>	<i>Онлайн-формат</i>
Необхідність переїздів до місць проведення тренінгів	Немає необхідності постійно переїжджати, шукати приміщення для проведення тренінгів
Тренер повинен ретельно готуватися до проведення тренінгу, натомість учасники тільки приходять у визначений час на тренінг	І тренер, і учасники повинні готуватися технічно до тренінгу (відповідне технічне обладнання, доступ до мережі Інтернет тощо)
Витрати на проживання, проїзд, харчування	Відсутність витрат
Можливість проводити рухавки, поєднуючи фізичну активність із розумовою діяльністю	За ретельної підготовки тренера та наявності професійного досвіду, рухливу активність можна забезпечити і в онлайн-форматі
Можливість спостерігати за усіма учасникам одночасно, особливо при груповій роботі	Тренер може використовувати переговорні кімнати в zoom і підключатися по черзі до кожної групи. Бачити усі групи одразу технічної можливості немає.
Тренінг відбудеться навіть якщо буде відсутня електрична енергія	Відсутність електричної енергії, перебої інтернет-з'єднання можуть зіпсувати тренінг
Оформлення робочого простору для тренінгу треба узгоджувати з власниками самого приміщення (наявність розеток, фліпчатів, мультимедійного обладнання, можливість використовувати стіни як роботу поверхню тощо)	Тренер самостійно формує свій робочий простір
Наявність фізичного контакту	Відсутність фізичного контакту тренера з учасниками

Список використаних джерел:

1. Методичні рекомендації для адаптації курсів до проведення онлайн-занять. Київ, Компанія ВАІТЕ, 2021. 46 с.
2. Онлайн-тренінг або прокачування навичок. *Платформа вебінарів «Блог» Проведення онлайн-заходів.* URL : <https://myownconference.com/blog/uk/onlain-treninh-ta-yoho-osnovni-pravya/> (дата звернення : 04.01.2024)
3. Онлайн та офлайн навчання : плюси, мінуси, особливості .03.05.2023. URL : <https://goit.global/ua/articles/onlayn-ta-oflayn-navchannia-pliusy-minusy-osoblyvosti/> (дата звернення : 04.01.2024)
4. Методолодія проведення онлайн-тренінгів. *Global Cleantech Innovation Programme.* Київ : UNIDO. 2021. 34 с.

2.4. ОСОБЛИВОСТІ ЗМІСТУ ТРЕНІНГІВ В ГУМАНІТАРНІЙ СФЕРІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Основні поняття теми:

1. Підходи до змісту тренінгів.
2. Врахування гуманітарної складової на тренінгах в соціальній сфері.

Окремо розглянемо підходи до змісту тренінгів як освітніх технологій і особливої форми організації неформальної освіти для фахівців гуманітарних організацій, які надають соціальні послуги. Зміст тренінгу –це те, чому ми навчаємо на тренінгу. По-перше, в основі відбору змісту на тренінг є компетентнісний підхід, який прийнято в освіті України та в ЄС. Тому при відборі змісту тренінгу звертаємося до професійного стандарту соціального працівника. Ми можемо додати в зміст тренінгу нові умови виконання роботи соціальним працівником – наприклад, війна. І ті обмеження та особливості, які вона несе. Наприклад, діагностика сімей в СЖО соціальними працівниками в місцях тимчасового перебування. Або проведення тренінгів і групових занять в зоні бойових дій чи можливих бойових дій тощо. Тобто

конкретизувати стандарт відповідно до нових викликів і проблем роботи. Також уточнюємо зміст тренінгу відповідно до специфіки роботи гуманітарних організацій, які відрізняються від державних і комунальних установ особливостями роботи. Відповідно, зміст тренінгів для їх фахівців повинен ці особливості враховувати.

Як відомо, всі гуманітарні організації, у т.ч. міжнародні, які працюють у війну в Україні, благодійні вітчизняні організації дотримуються 4 гуманітарних принципів роботи: гуманність, нейтральність, неупередженість, безпристрасність, які вони повинні застосовувати при прийнятті рішень при наданні гуманітарної допомоги, до якої входять і соціальні послуги. Зазначимо, що надавачами гуманітарної допомоги можуть бути і державні структури, не лише благодійні та гуманітарні організації. До гуманітарної допомоги, згідно законодавству України, належить: цільова адресна безоплатна допомога в грошовій або натуральній формі, у вигляді безповоротної фінансової допомоги або добровільних пожертвувань, або допомога у вигляді виконання робіт, надання послуг, що надається іноземними та вітчизняними донорами із гуманних мотивів отримувачам гуманітарної допомоги в Україні або за кордоном, які потребують її у зв'язку з соціальною незахищеністю, матеріальною незабезпеченістю, важким фінансовим становищем, виникненням надзвичайного стану, зокрема внаслідок стихійного лиха, аварій, епідемій і епізоотій, екологічних, техногенних та інших катастроф, які створюють загрозу для життя і здоров'я населення, або тяжкою хворобою конкретних фізичних осіб. Надання послуг, у т.ч. соціальних, і є тією підставою, за якою гуманітарні організації їх можуть надавати в Україні в умовах воєнного стану.

Гуманітарна допомога є різновидом благодійництва і має спрямовуватися відповідно до обставин, об'єктивних потреб, згоди її отримувачів та за умови дотримання вимог статті 4 Закону України «Про благодійництво та благодійні організації». Отже, вона може здійснюватися як міжнародними, так і вітчизняними організаціями. Її особливостями є безкоштовність та мотиви допомоги полегшити страждання. Надання гуманітарної допомоги передбачає гуманітарну діяльність.

Гуманітарна діяльність – це сукупність заходів, що вживаються з метою врятувати життя, полегшити страждання і відстояти людську гідність під час та після антропогенних криз, війн і стихійних лих, а також не допустити їх чи підготуватися до них. Гуманітарна діяльність – це надання допомоги людям, які постраждали від конфліктів, природних катастроф, епідемій та інших надзвичайних ситуацій. Метою гуманітарної діяльності є забезпечення захисту життя, здоров'я та гідного існування людей, які перебувають в складних життєвих обставинах, підтримка людей, які постраждали, незалежно від їх раси, релігії, кольору шкіри тощо. Гуманітарну діяльність здійснюють ГО, БФ, церква, волонтери, уряд, міжнародні партнери тощо. Сьогодні в основі надання гуманітарної допомоги – права людини, а не її потреби. Права людини - норма, яку не можна порушувати. Потреби ж не є так чітко вимірюваними, вони є суб'єктивними для кожної людини. Права людей на гідність, на життя, їжу, безпеку, житло сьогодні є тими, на які спрямована гуманітарна допомога. Важливо – не заподіяти більше шкоди. Звідси 5-й принцип надання гуманітарної допомоги і соціальних послуг – не нашкодь. Він передбачає прогнозування наслідків дій допомагаючих і прогнозування впливу допомоги. Наприклад, благодійники, встановлюючи модульні містечка для ВПО в Україні в 2014-2017 роках, ніяк не думали, що люди там будуть жити не транзитно тиждень, а роками і постійно, бо будиночки ці не пристосовані для тривалого житла ВПО. Створюючи місця компактного проживання для вразливих категорій населення, ніхто з їх утримувачів також не думав, що це приведе до соціальної інвалідності його мешканців, втрати ними суб'єктності і самостійності в житті внаслідок відсутності інтеграції, а навпаки люди живуть сегреговано. Бо їм так зручніше вирішувати свої щоденні проблеми проживання, отримувати гуманітарну допомогу, спілкуватися з тими, хто розуміє їх біль та пережив його тощо. Це не сприяє інтеграції ВПО в нові громади та їх соціальній згуртованості і розвитку, що є метою соціальної роботи.

Центральним компонентом гуманітарної діяльності є право людини на гідність. Це означає не тільки допомогу в наданні їжі, житла, створенні безпечних умов проживання як базових потреб

людини, а й надання жіночих наборів гідності, засобів санітарії та гігієни, роботу мобільних будинків побуту в громадах тощо. Взагалі, підхід в гуманітарній діяльності, який орієнтовано на права людини, дозволяє застосовувати стандарти надання допомоги і принципи, які дозволяють приймати рішення щодо її надання і розподілу. Гуманітарна діяльність ґрунтується на стандартах, які вимірюються і забезпечують її якість. Це, по суті, набір вимог та критеріїв, які визначають мінімальний рівень якості та ефективності гуманітарної діяльності.

Таким чином, особливості тренінгу з соціальної роботи і соціального захисту в умовах війни, є в її змісті, учасниках, формі освіти – онлайн чи офлайн, де це можливо, міжнародному характері освіти і застосуванні загальних, єдиних підходів і принципів щодо навчання стандартів роботи і безпеки в гуманітарних організаціях. Щодо працівників вітчизняних державних установ, органів місцевого самоврядування, навчання в війну стандартам роботи, поведінки і безпеки здійснюється на основі вітчизняних документів та стандартів надання соціальних послуг, а якщо їх немає, то з урахуванням світового досвіду і надбань.

Список використаних джерел:

1. Humanitarian principles – the importance of their preservation during humanitarian crises : Statement. *International committee of the Red Cross*. URL : <https://www.icrc.org/en/doc/resources/documents/statement/humanitarian-principles-statement-121007.htm> (дата звернення : 4.01.2024)
2. Про правовий режим воєнного стану : Закон України *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2015. №28, ст. 250. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення : 4.01.2024)
3. Про правовий режим воєнного стану : Закон України. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2015, №28, ст. 250. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення : 4.01.2024)
4. Проект «Сфера». The Sphere Handbook 2011: Humanitarian Charter and Minimum Standards in Humanitarian

Response (Ukrainian Edition). URL : <https://spherestandards.org/wp-content/uploads/Sphere-handbook-2011-Ukrainian-1.pdf> (дата звернення : 8.01.2024)

5. Sphere at Humanitarian Networks and Partnerships Weeks (HNPW) 2024. *Sphere*. URL : <https://spherestandards.org/> (дата звернення : 8.01.2024)

6. Онлайн-марафон. Урок 3 : Гуманітарні принципи та стандарти. *Фонд Східна Європа* : вебсайт. URL : <https://www.youtube.com/watch?v=Q8XTrTuEsdA> (дата звернення : 5.01.2024)

РОЗДІЛ 3.

МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ З СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

3.1. ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРЕНІНГУ

Основні поняття теми:

1. Компоненти тренінгу.
2. Структура тренінгового заняття.
3. Групова динаміка.

1. Компоненти тренінгу

Для того, щоб наочно, цілком, представити тренінг по структурі як форму організації освіти, підготуватися до його проведення, необхідно познайомитися зі схемою, в якій представлені шість складових (компонентів) будь якого тренінгу.

Класифікація компонентів тренінгу проводиться спираючись на схему педагогічної взаємодії (яка була запропонована директором Міждисциплінарного центру дидактики вищої школи Білефельдського університету В.-Д. Веблером [9; 10]). Тренінговий процес реалізується в межах шести основних, тісно пов'язаних між собою компонентів.

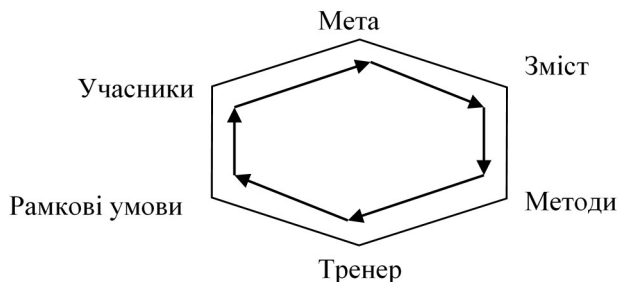


Рис. 3.1.1. Схема тренінгової взаємодії [10]

При підготовці та проведенні тренінгових занять ведучий (тренер) повинен знати цільову групу (учасників, їх особливості, мотивацію), чітко розуміти з якою метою проводиться тренінг, розуміти якими методами можна передати зміст та досягти мети, в яким рамових умовах проводиться тренінг, знати свої особливості та працювати над удосконаленням навичок проведення тренінгу.

Розглянемо кожен компонент тренінгового заняття окремо:

Мета – це очікуваний результат від тренінгу. Метою тренінгу як форми освіти є підвищення рівня інформованості учасників щодо визначеної проблеми; зміна ставлення до цієї проблеми; вироблення та розвиток навичок адаптивної позитивної поведінки; формування стійкої позитивної мотивації на застосування здобутих знань та навичок. Метою тренінгів соціальних працівників є формування та розвиток загальних та професійних компетентностей їх, які вказані в професійному стандарті соціального працівника, з урахуванням зміни чи нових умов професійної діяльності (наприклад, війни, переміщення тощо)

Цілі тренінгової роботи можуть бути дуже різноманітними. Вони залежать, насамперед, від виду тренінгу, від конкретного тренінгового продукту, а також від виявлених потреб його основних стейкхолдерів. Адже кожен тренінг ставить перед собою неповторні завдання, які орієнтовані виключно на конкретну групу, її учасників або/ї стейкхолдерів тренінгу.

Завдання тренінгу обов'язково пов'язані із набуттям соціальних знань, формуванням компетентностей, вдосконаленням комунікативних настанов, корекцією та розвитком системи стосунків особистості тощо [6].

Учасники – це цільова група, на яку спрямований тренінг, саме від учасників залежить мета, визначається зміст тренінгу, в залежності від якого підбираються і методи тренінгу.

Вчені називають різну кількість учасників, яка є оптимальною для ефективного проведення тренінгу. Втім, найбільш визнаною є цифра 8-12 осіб. При цьому варто зауважити, що це число може збільшуватися або зменшуватися залежно від виду та мети конкретного тренінгу. Так, навчальні

тренінги, на відміну від тренінгів особистісного зростання, можуть відбуватися і в більших групах до 25 осіб.

Якщо група є меншою, ніж 8 осіб, у ній менша відмінність думок і, відповідно, можливість для інтеракцій, обміну досвідом, взаємного навчання. Люди швидше втомлюються. В маленькій групі «динаміка групи» нижча, вона довше досягає згуртованості. Людей може бути надто мало для організації певної спільноти чи навіть для проведення якихось вправ.

Загалом, вважається, що найменша можлива кількість учасників тренінгу складає 4 особи.

Зміст – підібрана інформація, вправи тренінгового заняття, викладені у визначеній послідовності. Зміст тренінгу визначається в залежності від заявленої мети для цільової групи (віку, гендерного складу, рівня освіти, професії тощо). Програма тренінгу повинна бути побудована таким чином, щоб надана інформація закріплювалась у практичних вправах.

Методи – це, в першу чергу, метод навчання, що обмежений рамковими умовами; засіб досягнення мети тренінгу через роботу суб'єктів освітньої діяльності (учасників та тренера). У тренінгу застосовуються активні та інтерактивні методи навчання, кожен з яких передбачає вирішення конкретного завдання. Необхідно постійно змінювати та поєднувати різні тренінгові методи під час тренінгової сесії, оскільки це пояснюється особливостями сприйняття людини.

Багатьма дослідженнями доведено, що використання традиційних (пояснювально-ілюстративних) методів навчання є малоефективним, тому вони переважно орієнтовані на пам'ять, а не на мислення, мало сприяють розвитку творчих здібностей, самостійності, активності особистості [1]. Дослідження американських вчених Р. Карнікау і Ф. Макелроя виявили достовірну закономірність навчання: людина пам'ятає 10% прочитаного; 20% почутого; 30% побаченого; 50% побаченого і почутого; 80% того, що говорить сам; 90% того, до чого дійшов у процесі самостійної діяльності [7]. Саме на цьому і будується підбір відповідних методів у тренінгу.

Рамкові умови – при організації, проведенні тренінгу важливе місце мають різноманітні деталі, які прямо не

стосуються до визначених елементів схеми тренінгової взаємодії, однак можуть серйозно вплинути на ефективність навчання. Наприклад, стан приміщення, в якому проводиться тренінгові заняття, забезпеченість усіма необхідними матеріалами для проведення тренінгу, час початку тренінгу, його тривалість та ін.

Стандартним набором матеріалів для проведення тренінгу є:

– ручки та блокноти або зошити для індивідуальних записів учасників;

– аркуші паперу розміром А1, А3, А4;

– роздаткові інформаційні та інші матеріали;

– дошка або фліп-чарт;

– маркери або фломастери різних кольорів;

– кольоровий папір;

– скоч, кнопки, клей;

– ножиці;

– бейджи (значки для написання імен учасників та тренерів);

– стікери (невеликі кольорові клейкі папірці);

– папки для роздаткових матеріалів та ін.

Місце – спеціально обладнане просторе, ізольоване приміщення для тренінгу, в якому: розміщені стільці по колу (рівно за кількістю учасників тренінгу); столи для роботи учасників у малих групах та розміщення необхідних матеріалів; дошка або фліп-чарт; відеопроєктор; крім того, важливо, щоб у приміщенні було достатньо місця для проведення ігор-руханок та інших інтерактивних форм роботи [10].

Для тренінгу характерне незвичне розташування учасників в аудиторії – вони розсаджуються по колу. Це є необхідною умовою таких занять. Тому аудиторія для проведення тренінгу повинна бути просторою, з меблями, що вільно пересуваються. У ній не повинно бути ніяких перешкод (столи, парти, зайві стільці), що відгороджують людей одне від одного. Коло сприяє виникненню довірливої атмосфери, дозволяє учасникам бачити всіх, вільно спілкуватися один з одним і з ведучим. Крім того, перебування в колі асоціюється у свідомості людини з безпекою, почуттям довіри, наявністю інтересу й уваги [9, с. 8].

Тренер – людина яка організовує та проводить тренінг; ведучий, який має ґрунтовні знання, навички тренінгової роботи та підтримки групової динаміки. Від вмінь тренера, його кваліфікації багато в чому залежить успіх тренінгу і подальшої діяльності його учасників.

Проведення тренінгу розраховане на команду тренерів, або, як їх інколи називають, фасилітаторів (з англ. facilitator), тобто осіб, які полегшують роботу й спілкування. Їхня прийнятна кількість – три, однак може бути і дві, і чотири особи. Інколи доводиться проводити заняття поодиночі. Це набагато складніше для тренера, оскільки може зашкодити динамічності проведення тренінгу й створити перевантаження для самого тренера [9].

Отже, від цільової групи (учасників) залежить мета, опосередковано визначають зміст тренінгового процесу, відповідно до якого підбирають методи тренінгу. Реалізацію мети здійснюють через взаємодію суб'єктів освітньої діяльності (учасників та тренера), яка обмежена рамковими умовами (врахування особливих умов просторової організації навчального процесу: стан приміщення, підбір необхідного роздаткового матеріалу, час початку та завершення, тривалість тренінгу тощо). Разом з тим, успіх тренінгового процесу залежить від умінь та кваліфікації педагога-тренера. У такому разі тренінг є інструментом інформування, вирішуючи більш конкретні питання з теми: підвищення рівня інформованості; формування позитивної мотивації; вироблення та розвиток відповідних навичок.

2. Структура тренінгового заняття.

Перейдемо до аналізу **структури тренінгового заняття**.

У загальному вигляді алгоритм тренінгу як форми освіти передбачає три основні частини, які містять у собі декілька етапів: вступну, основну та заключну [6; 9; 10]. Кожен з цих етапів має своє смислове та емоційне навантаження і, своєю чергою, складається з послідовності вправ.

До **вступної частини** входить:

1. *Етап відкриття тренінгу*, вступне слово тренера – етап, який містить вирішення організаційних питань, а також повідомлення про мету, завдання та зміст тренінгу.

2. *Знайомство* – проходить (продовжується) знайомство або презентація учасників тренінгу.

3. *Прийняття (повторення) правил роботи групи* – етап, у ході якого на першому занятті учасники приймають, а надалі – повторюють, визначені норми поведінки, яких повинні дотримуватися під час тренінгу всі його учасники.

Правила повинні надавати учасникам і тренеру додаткову впевненість і сприяти полегшенню спільної роботи. Якщо правила значущі для учасників, то вони мають повне право внести їх. Однак важливо пам'ятати, що чим менше правил, тим краще. Адже їхній надлишок може знижувати спонтанність, імпровізацію і не стільки спрямовувати учасників у конструктивне русло, скільки обмежувати їх у вияві власного Я, роботі над собою.

4. *Очікування* – на цьому етапі учасники визначаються відносно своїх очікувань від тренінгу, що надає можливість учасникам визначити свої цілі та взяти на себе відповідальність за їх реалізацію.

Оскільки емпіричний стиль тренінгових занять є дещо незвичним, дуже важливо, щоб учасники усвідомлювали, чого очікувати від занять, і мали можливість із самого початку висловити свої особисті сподівання й отримати відповіді на запитання. Важливо, щоб учасники погодилися з тим, що необхідно відвідувати всі заняття впродовж усього тренінгового курсу. Істотні відхилення від цієї практики зменшать ефективність тренінгів для всіх.

Важливо відмітити, що всі ці етапи (вони мають назву структурних вправ, тому, що вони утримують структуру тренінгу) є обов'язковими для проведення кожного заняття та проводяться з дотриманням цієї послідовності.

Основна частина містить:

1. *Етап визначення рівня інформованості та актуалізація проблеми* – на цьому етапі тренер і учасники визначають рівень знань та інформованості щодо теми, яку обговорюють;

визначають актуальність і важливість цієї проблеми для них та суспільства.

2. *Надання інформації* – під час проведення заняття інформацію надають на різних етапах та в різних формах.

3. *Набуття практичних навичок* – беручи участь у різноманітних формах роботи учасники отримують практичні уміння та навички в безпечних умовах групи.

Цей етап містить у собі розгорнутий, деталізований, викладений у логічній послідовності перелік основних питань, практичних вправ і занять, запланованих до опрацювання з використанням інтерактивних методів навчання. Для розкриття змісту теми насамперед слід використовувати активні та інтерактивні методи, експертні оцінки та консультації, практичні приклади та досвід, рекомендації щодо вирішення проблем. Зміст основної частини має бути якомога тісніше пов'язаний з сьогоденням, процесами та явищами, що відбуваються в найближчому соціальному середовищі учасників, викликати у них інтерес.

Заключна частина передбачає:

1. *Підведення підсумків* – обговорення результатів роботи, рефлексія, аналіз досягнень очікувань від тренінгу, закріплення учасниками отриманих знань та визначення перспектив на майбутнє, (іноді – анкетування учасників і вручення сертифікатів).

Кожен день тренінгу починається зі структурних вправ та закінчується підбиванням підсумків.

Важливим під час тренінгу є управління увагою учасників, попередження і подолання їх психофізичної втоми. З цією метою тренер планує перерви – короткі часові проміжки відпочинку учасників, так звані *coffee-break* (перерви на каву). Експерти рекомендують, – після кожних 1,5 год. роботи планувати перерву 15 хв. При цьому обідню перерву можна робити довшою – приблизно 1 год.

Тривалість вступної, основної та завершальної частин тренінгу також повинна мати певні часові межі (без врахування перерв):

- вступ – до 15–20% тривалості тренінгу;
- основна частина – 60–70%;

– завершальна – до 10–20% [6].

Структура тренінгу як форми освіти складається із перерахованих структурних елементів. Однак за обсягом співвідношення цих елементів може бути різною. Це залежить від мети тренінгу, цільової групи, тривалості тренінгу, рівня підготовленості групи, досвіду тренерів та рамкових умов.

Групова динаміка

Окрім формування знань, умінь та навичок, тренінг має психологічний вплив на формування особистості. Оскільки 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 вчаться адекватно сприймати, розуміти та відчувати як самих себе, так і оточуючих, виявляти власні стереотипи та застарілі світоглядні чи поведінкові патерни і проводити роботу над ними.

Групова форма тренінгів дозволяє досить легко моделювати процес міжособистісної взаємодії, обігрувати різноманітні складні життєві ситуації та знаходити адекватні та ефективні шляхи їх вирішення. Завдяки груповій фасилітації підвищується пізнавальна активність членів групи, збільшується працездатність, зростає ефективність навчання та інтенсивність роботи над собою, а також виникає можливість надання психологічної підтримки окремим учасникам тренінгу [6, с. 6–7].

Ефективне проведення тренінгу неможливе без урахування групової динаміки.

Групова динаміка – це сукупність групових дій та інтеракцій, що виникають у результаті взаємовідносин і взаємодії членів групи, їх діяльності та впливу зовнішнього оточення і являють собою розвиток групи в часі.

Групову динаміку визначають завдання і норми групи, її структура і структура лідерства в ній, групові ролі, згуртованість групи, групову напругу, а також фази розвитку групи [6, с. 27–28].

Основними етапами групової динаміки на тренінгу є [6; 9; 10]:

1. Завчасна підготовка.

Проводиться до початку групової роботи. Цей етап може зайняти більше часу, ніж сам тренінг.

Завдання тренера:

- ознайомитися з цільовою групою;
- підготувати тренінговий простір;
- продумати, як зробити так, щоб учасники зібралися в назначений час;
- заздалегідь підготувати всі матеріали.

2. Начальна стадія.

На цій стадії учасники адаптуються один до одного, тренера, правил групової взаємодії. Учасники прагнуть почувати себе в безпеці; їх тривожить: обстановка в групі; те, як їх сприйняли інші члени групи; як сподобатися ведучому та групі та ін. На цій стадії учасники схильні відчувати тривогу, тренер також може мати схожі відчуття. Тривалість цієї стадії різна для кожного з учасників, деякі учасники адаптуються за 1-2 години, іншим треба до 1 дня, але можуть бути учасники, які впродовж усього тренінгу будуть перебувати у стані деякої тривоги.

Завдання тренера:

- пам'ятати, що тренінг треба починати з процедури знайомства;
- оговорити правила групової роботи (встановити обов'язкові, попросити запропонувати додаткові);
- пояснити методи роботи на тренінгу;
- вітати усі спроби учасників відкрито розповісти про себе та поділитися своїми відчуттями;
- пам'ятати про те, що найбільше протистояння виказують незахищені учасники, у яких можливо є психологічні проблеми;
- на перших заняттях використовувати роботу в парах, тому що учасникам спершу легше говорити один з одним, ніж цілою групою;
- не поспішати.

3. Перехідна стадія.

Це стадія коли учасники оцінюють зацікавленість ведучого, його компетентність та здатність надавати допомогу. Саме на цій стадії учасники визначають: чи є група «безпечним місцем»;

уточнюють свої цілі та засоби їх досягнення; уточнюють свою життєву позицію.

Як правило, момент оцінки настає к кінцю першого дня роботи, продовжується після тренінгу та завершується на початку другого дня. До цього часу тренер вже має можливість оцінити, наскільки група згуртувалась і може працювати, як єдине ціле.

Завдання тренера:

- не залишати без уваги всі (негативні та позитивні) почуття, які висловлюють учасники в групі;
- допомогти учасника зрозуміти, чого вони прагнуть досягти під час роботи в групі;
- ще раз уточнити очікування групи від тренінгу;
- звернути увагу учасників на ті моменти, коли група відчуває себе як щось єдине, ціле;
- запропонувати навчальні вправи та, таким чином, надати можливість учасникам випробовувати нові прийоми, стратегії поведінки в безпечній обстановці групи;
- приймати учасників такими, які вони є.

4. Робоча стадія.

Учасники самостійно дотримуються встановлених правил групової роботи та можуть просити допомоги у інших членів групи. Завдяки збільшенню інформації учасники групи починають усвідомлювати й оцінювати альтернативи небажаним поведінці, а також рист власних професійних і особистісних можливостей, що може слідувати за відмовою від неї. Збільшується рівень довіри в групі, емоційної підтримки, інтересу, зростає активність, пов'язана з пізнанням себе й апробацією нових способів саморегуляції та взаємодії з іншими.

Учасники в межах тренінгу апробують нові способи поведінки, що опираються на змінену Я-концепцію. Вони також можуть обговорити в групі труднощі, які можуть виникнути у них на шляху до змін, скласти власний план їх подолання та санкціонувати для себе можливу нагороду за успішну роботу над собою. Це зробить їх більш стійкими до проявів небажаної поведінки, повсякденних труднощів і стресів.

Завдання тренера:

- підтримувати спроби учасників відпрацювати отримані навички;

- сприяти розвитку довірливих стосунків;
- не залишати без уваги те, що трапляється в групі.

5. Завершення.

Цей етап унікальний. Якщо тренінг пройшов вдало, то момент завершення групової роботи освітлюється позитивними емоціями та залишається яскравим враженням на довгий час для усіх учасників. На цьому етапі існує можливість заглибити всі «погрішності», що були допущені у попередній роботі. Тому цей етап потребує тонкої організації.

Завдання тренера:

- попросити учасників оцінити ефективність тренінгу;
- дізнатися у учасників про те, що ще треба зробити; скласти плани подальшої роботи;
- підготувати процедуру закриття;
- зробити так, щоб усі учасники подякували один одному;
- забезпечити всіх інформацією про систему підтримки та подальшої роботи;
- дати зрозуміти учасникам, що ви завжди раді їм допомогти [6; 10].

Таким чином, тренінг як форма освіти, ґрунтується на активності кожного учасника, на співіснуванні різних точок зору та вільному їх обговоренні. Одним із принципів організації тренінгу є партисипативний підхід. Цей підхід базується на вірі в те, що люди ефективніше вчаться, коли цінуються їхні власні знання та спроможність щось зробити, а також, коли вони здатні проаналізувати власний досвід та поділитися ним у комфортній обстановці.

Список використаних джерел:

1. Гевко І. В. Використання інтерактивних технологій в освіті. *Наукові записки Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія : Педагогічні науки.* Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. Випуск 139. С. 53–60.
2. Грачова Н. М. Методика проведення тренінгів : метод. мат. Харків : ХОУНБ, 2013. 18 с.
3. Гук О., Михайленко В. Методи формування соціально активної життєвої позиції підлітків. *Вісник Київського*

національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота. 2017. №2(2). С. 32–34.

4. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.

5. Івашнюва С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradnik. Харків : Вид-во «Ранок», 2019 80 с.

6. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. Дрогобич: Просвіт, 2015. 78 с.

7. Лалак Н. В. Інтерактивна модель навчання студентів: проблеми та перспективи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія «Педагогіка. Соціальна робота»* : збірник наукових праць ЗОППО. № 1 (27). 2017. Вип. 20. С. 69–70.

8. Мільчевська Г. С., Ель Хатрі Г., Малютіна Н. О. Тренінгова робота в умовах закладів освіти та у громаді. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. Вип. № 69. Т. 1. С. 106–110. URL : http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2020/69/part_1/23.pdf

9. Петрович В. С., Закусило О. Ю. Я хочу бути тренером: настільна книга тренерапочатківця : метод. Вказівки ; 2-е вид. доповн. Луцьк, 2014. 60 с.

10. Покращення якості соціальних послуг дітям і сім'ям у громаді : робочі матеріали семінару / упор. Т. П. Авельцева, Н. В. Зимівець. Дніпропетровськ, 2005. 23 с.

11. Сеньовська Н. Л., Наумович Я. Я. Психокорекційний тернінг як форма духовно-інтелектуального виховання і навчання. *Духовно-інтелектуальне виховання і навчання молоді в XXI столітті : міжнародний періодичний збірник наукових праць*. Харків : ВННОТ, 2022. Вип. 4. С. 711–714.

12. Страшко С. В. Тренінг як організаційна форма навчально-виховної роботи. URL : https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/09/Treninh-iak-orhanizatsiyna-forma-NVroboty_Strashko.pdf (дата звернення : 06.01.2024)

13. Does team training improve team performance? A meta-analysis / Salasn E., DiazGranados D., Klein C., Burke C. S., Stagl K. C., Goodwin G. F., Halpin S. M. Human factors. 2008. Vol. 50(6). P. 903–933.

3.2. ПІДГОТОВКА ДО ТРЕНІНГУ

Основні поняття теми:

1. Сутність підготовки до тренінгу.
2. Цільова група тренінгу.
3. Вибір місця тренінгу.

Тренінг як форма організації освітнього процесу передбачає діяльність тренера та тих, хто навчається як викладання та учіння. Тому підготовку до тренінгу ми будемо розглядати як з позицій тренера, так і з позицій майбутніх учасників тренінгу.

При підготовці до тренінгу тренер пам'ятає, що використання тренінгу як форми організації освіти в сфері соціальної роботи і соціального захисту зумовлене низкою причини:

– тренінг своїм змістом передбачає вплив на різні особистісні сфери людини (когнітивну, емоційну, вольову) через дію різних методів, спрямованих формування свідомості, досвіду поведінки, мотивування, заохочення;

– тренінговою роботою можна охопити значне коло осіб;

– тренінг спрямований як на попередження, так і на подолання відхилень; формування нових і розвиток існуючих компетентностей, зміну і корекцію ставлення і мотивації до роботи, формування нових знань;

– тренінг проводиться в групі людей, що посилює сумарний ефект для кожного індивіда, оскільки спрацьовує фасилітативна дія і конформізм;

– тренінг як форма роботи проводиться за допомогою різних методів, що також впливає на ефективність в досягненні результату;

– тренінг – динамічна форма роботи, що дозволяє як включати нові, більш ефективні методи, так і виключати неефективні або ж діяти залежно від ситуації, аудиторії, різних умов.

Особливу роль відіграє підготовка до тренінгу. Змістом цього етапу тренінгової роботи для фахівців соціальної сфери є:

–раціоналізація процесу праці з погляду складання оптимальних алгоритмів роботи, схем рішення трудових завдань, забезпечення оптимального розподілу тимчасових лімітів тощо;

–удосконалення знарядь і засобів праці відповідно до психофізіологічних особливостей людини і з метою полегшення виконання найбільш трудомістких операцій;

–раціональна організація робочих місць (робочих зон) і формування оптимальної робочої позиції;

–розробка оптимальних режимів праці та відпочинку для компенсації своєчасним і повноцінним відпочинком виснаження внутрішніх ресурсів людини протягом одного трудового циклу;

–використання раціональних форм чергування різних трудових завдань і збагачення змісту праці для зниження одноманітності роботи і усунення перевантаження окремих психофізіологічних систем;

–нормалізація умов роботи стосовно природних для людини умов середовища;

–створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, групі, підвищення матеріальної і моральної зацікавленості в результатах праці, формування свідомої дисциплінованості.

Завданнями цього етапу тренінгової роботи є:

1) визначення та чітке усвідомлення і розуміння цілей роботи; у нашому випадку це розвиток загальних та професійних компетентностей працівників соціальної сфери, які ми беремо із професійного стандарту соціального працівника;

2) забезпечення законодавчого, нормативно-правового підґрунтя розробки тренінгу при відборі змісту;

3) наукове обґрунтування тренінгу як форми організації освіти;

4) окреслення цільової аудиторії, підготовка учасників до тренінгової роботи;

5) вибір оптимальних методів навчання в процесі проведення тренінгу;

6) окреслення кола суб'єктів соціальної роботи та соціального захисту як отримувачів соціальних послуг та визначення їх потреб;

7) розробка супровідної документації тренінгової роботи: підготовка програми роботи тренінгу, конспекту тренінгу, презентації, вхідних та вихідних анкет для виявлення його ефективності, роздаткових матеріалів;

8) передбачення комфортних умов для навчання та забезпечення ефективності тренінгової роботи.

Вирішити проблемні питання підготовчого етапу тренінгової роботи для фахівців соціальної сфери покликана раціональна організація роботи. Для цього доцільно скласти план дій.

План цього етапу тренінгу повинен охоплювати сталі складові.

- встановлення сутності та специфіки тренінгу (актуальність; тематика; значення для людини, її оточення та практиків соціальної сфери);

- визначення етапів тренінгової роботи, мети кожного етапу, черговості реалізації заходів за загальною метою:

 - визначення «цільової аудиторії», її потреб в навчанні;

 - мотивація до співпраці учасників/потенційних учасників;

 - вибір суб'єкта тренінгової роботи – тренера/тренерів, його/їх навчання взаємодії тренерів;

 - визначення методів проведення тренінгу та логічне послідовне об'єднання методів у тренінгову програму – складання програми тренінгу;

 - виявлення та нормалізацію зовнішніх факторів впливу на організацію, процес проведення тренінгу, прогнозування непередбачуваних ситуацій в процесі тренінгової роботи;

 - виконання документальних форм роботи про проведення тренінгу та його ефективність.

У тренінговій роботі поняття «цільова група» означає конкретну категорію людей, на яких спрямована тренінгова програма за обраною темою. Як зазначають дослідники, цільова група – це виділена за певними параметрами і якість група людей, на яку спрямована увага різних організацій; її адресований який-небудь вид діяльності, продукції. Цільова група може бути обрана за різними критеріями: вік, місце роботи, професія, культурні особливості тощо [3, с 38]. Цільова аудиторія

— це група людей, на чю поведінку, сприйняття чи стан ви хочете вплинути. Отже, цільова аудиторія чи цільова група – це учасники тренінгу, яких запрошують на тренінг за певними ознаками, але з метою змін в них. І вони як суб'єкти навчання та власного життя, рівноправні учасники освітнього процесу – формального чи неформального – повинні заздалегідь про це знати. Ця мета тренінгу може бути ясно висловлена в запрошенні, в соціальній рекламі, формулюванні результатів тренінгу. А саме запрошення повинно заздалегідь дійти до адресата. У вигляді інформаційного листа, програми тренінгу, анонсу заходу тощо.

Необхідно враховувати психолого-педагогічні характеристики основних учасників тренінгу – соціальних працівників, членів сім'ї, дітей, окремих громадян, яких практики тренінгової роботи відрізняють за особливостями їх орієнтацій. Іноді доречним, доцільним чи необхідним є встановлення договірних відносин з членами цільової аудиторії – це формування цілей і завдань сумісної діяльності, роз'яснення різних аспектів взаємодії. Так, наприклад, здійснювалося навчання учасників корекційних програм у 2009–2018 роках, з тими членами сімей, які брали участь в соціальному супроводі ЦСССДМ тощо. Зазначимо, що цільова аудиторія може бути різною за рівнем компетентності, мотивації, емпатії, знань, цінностей тощо.

Вибір місця проведення тренінгу є не менш важливим для успіху проведення тренінгу. Так, вчені радять прискіпливо обирати місце для тренінгу ще раніше, аніж буде написаний план-конспект тренінгу. І краще подивитися його на місці.

Як зазначають досвідчені практики з проведення тренінгів [7], основні параметри вибору приміщення для оренди: кількість учасників – від нього залежить розмір приміщення; комплектація залу необхідним обладнанням – входить комплектація в вартість чи ні; розташування – тоді буде зрозуміло, чи потрібен трансфер чи ні; загальна атмосфера – дизайн, меблі, інтер'єр... Приміщення повинно поділятися на зони. Зал, де виступатимуть фахівці або коуч. Цій частині інтенсиву приділяють приблизно 15-25% всього часу. Зона для роботи в групах. Особливо важливо, якщо це тимблдінг. Тренінг повинен згуртувати команду, показати нові можливості співпраці. Релакс-зона, де

учасники зможуть перекусити і відпочити. Тренінги тривають не одну годину, а деякі затягуються до пізньої ночі. Організатори повинні подбати, щоб учасники змогли відновити сили. Добре, якщо крім кухні, на території буде лобі, де можна буде поспілкуватися поза навчанням [7].

Приклад конспекту тренінгу як освітньої технології з етапами навчання, де на кожному визначено мету і види роботи тощо можна найти за посиланням [6].

Список використаних джерел:

1. Вивчення потреб у навчанні на розвитку : посібник. / автор-упор. І. М, Ібрагімова ; заг. ред О. К. Гриб. Київ : Проект «Доступна та якісна правова допомога в Україні», 2019. 50 с.

2. Дизайн тренінгу : тренінг для тренерів. URL : https://parlament.org.ua/upload/docs/Presentation_3_design.pdf (дата звернення : 04.01.2024)

3. Журавель Т. В., Лях Т. Л. Використання інтерактивних методів у програмах з формування здорового способу життя. *Основи громадського здоров'я : теорія і практика* : навч.-метод. посіб. / Т. П. Авельцева, Т. П. Басюк, О. В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. О. В. Безпалько. Ужгород : ВАТ «Патент», 2008. С. 152–216.

4. Злишков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.

5. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих. *Сучасні технології освіти дорослих* : посіб. / авт. кол. : Л. Б. Лук'янова, О. В. Аніщенко, Л. Є. Сігаєва, С. В. Зінченко, О. В. Баніт, Н. І. Дорошенко. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. С. 6–40.

6. Мобілізація зусиль громади щодо ідентифікації та реагування на випадки гендерно зумовленого насильства, з особливою увагою до домашнього насильства під час війни : практичний посібник для тренерів і тренерок. URL : <https://la-strada.org.ua/download/mobilizatsiya-zusyl-gromady-shhodo-identyfikatsiyi-ta-reaguvannya> (дата звернення : 04.01.2024)

7. Організація тренінгу : корисні поради з вибору залу. URL : <https://ubi-hall.com.ua/uk/2020/04/22/orhanizatsiya-treninhu-kory>

sni-porady-z-vyboru-zalu-v-orendu-dlya-treninhu/ (дата звернення : 05.01.2024)

8. Посібник для фахівців з навчання дорослих / ред: Т. Урдзе. URL : https://www.dvv-international.org.ua/fileadmin/files/eastern-neighbors/Ukraine_pics/Publications/Adult_Education_for_professionals.pdf (дата звернення : 05.01.2024)

9. Підласий І. П. Практична педагогіка або три технології : інтерактивний підручник для педагогів ринкової системи освіти. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2004. 616 с.

10. Сучасні технології освіти дорослих : посіб. / авт. кол. : Л. Б. Лук'янова, О. В. Аніщенко, Л. Є. Сігаєва, та ін. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 182 с.

3.3. ОЦІНКА ПОТРЕБ В НАВЧАННІ

Основні поняття теми:

1. Поняття потреб в навчанні та оцінки потреб.
2. Стейкхолдери та рівні оцінки потреб в навчанні.
3. Особливості проведення визначення потреб в навчанні в умовах війни.
4. Приклад визначення потреб в навчанні.

Потреби в навчанні –це те, чого не вистачає фахівцям для успішного виконання своїх функцій та обов'язків. Існує класифікація потреб в навчанні щодо працівників публічної служби та органів місцевого самоврядування:

загальні потреби у професійному навчанні – сукупність потреб у професійному навчанні, яке охоплює загальні питання державного управління та місцевого самоврядування, питання запобігання корупції, зміни у законодавстві з питань державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, європейської та євроатлантичної інтеграції, забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, підвищення рівня володіння іноземною мовою, яка є офіційною мовою Ради Європи, державною мовою, а також інші питання, визначені

відповідними державними, регіональними, місцевими програмами, стратегіями, задоволення яких забезпечить набуття та/або удосконалення професійних компетентностей державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування (далі – учасники професійного навчання) для їх професійної діяльності;

спеціальні потреби у професійному навчанні – сукупність потреб у професійному навчанні, яке охоплює питання функціонування та основних напрямів діяльності, стратегічні цілі та завдання окремого державного органу або органу місцевого самоврядування, задоволення яких забезпечить підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання з урахуванням особливостей їх професійної діяльності;

індивідуальні потреби у професійному навчанні – потреби у професійному навчанні, спрямованому на набуття та/або удосконалення учасником професійного навчання професійних компетентностей, необхідних для належного виконання ним встановлених завдань і посадових обов'язків, задоволення яких дає змогу підвищити ефективність і результативність його роботи [3].

Щодо НДО, ГО, ББФ тощо. У цілому, «аналіз потреб у навчанні – це процес, за допомогою якого компанія визначає конкретні потреби у навчанні та розвитку своїх працівників, щоб вони могли ефективніше виконувати свою роботу. Цей процес ґрунтується на ретельному аналізі потреб у навчанні, необхідних для персоналу на всіх рівнях компанії» [1]. Отже, говоримо про визначення потреб для всіх працівників, на всіх рівнях, а також про розвиток працівників. Перш за все, їх компетентностей. Але може бути розвиток культури, іміджу, мови тощо.

Потреби в навчанні ґрунтуються на компетентностях із професійного стандарту, які треба деталізувати щодо сучасних умов та обставин роботи, нових нормативних документів, особливостей отримувачів соціальних послуг тощо. Значимо, що визначення потреб в навчанні повинно мати мету, завдання, учасників, методологію, опис питань тощо. Приклад звіту з вивчення потреб державних службовців у психосоціальній підтримці наведено в дослідженні [3]

Варіантом методології, як це зробити системно, є канадська версія вивчення потреб в навчанні [2]. За цим проектом, «вивчення потреб є інструментом, який дозволяє: усім зацікавленим сторонам, в тому числі персоналу та партнерам висловити свою точку зору щодо потреб та пріоритетів, а відтак відчувати свою причетність до важливих процесів в організації і в подальшому прийняти запропоновані програми навчання та розвитку; визначити фокус (або предмет навчання) – ключові аспекти, які потребують розвитку та вдосконалення як на рівні індивідуальної діяльності працівників, так і на рівні професійних спільнот та організації в цілому (причому, отримати інформацію з «перших рук» та перевірити наявні припущення); врахувати очікування та преференції щодо найбільш прийнятних у конкретній ситуації форм та способів навчання; обґрунтувати необхідність витрачання фінансових, часових експертних ресурсів ; відслідковувати динаміку змін та підготувати організацію до майбутніх викликів та реформ [2, с. 5]. Зазначимо, що висловлені думки впливають на відбір змісту навчання на тренінгах, навіть якщо вони не співпадають у всіх стейкхолдерів освітнього процесу. Але реально вони можуть не співпадати, оскільки бачення діяльності і бажаного результату є різним в залежності від рівня управління проектом чи службою, виконання завдань

При цьому розуміємо, що «вивчення потреб у навчанні та розвитку – це процес визначення того, яким чином навчання може сприяти досягненню цілей організації загалом чи окремої програми/ проекту/ ініціативи. Це визначення нових знань, навичок, підходів, компетенцій, які люди повинні здобути, аби досягати своїх цілей та цілей розвитку організації. Потреба – це незадоволена необхідність, нереалізована або нова можливість, це невідповідність між поточною та бажаною ситуацією» [2, с. 6].

Оцінка потреб в навчанні потрібна для прийняття рішень, виділення коштів, визначення напрямків втручання, змісту освіти, категорія здобувачів освіти та їх кількість, планування освіти тощо. Враховуючи, що ми йдемо в ЄС і переводимо українську освіту на європейські рамки, що вже робиться в закладах вищої освіти, доцільно застосовувати європейський підхід до оцінки якості навчання і в підвищенні кваліфікації та в

неформальній освіті. Це означає на практиці опитування стейкхолдерів щодо побажань до освітніх програм. Стейкхолдери – це основні зацікавлені сторони освітнього процесу. У випадку тренінгів з соціальної роботи – це роботодавці, донори, слухачі тренінгів, отримувачі соціальних послуг. Стейкхолдери – це зацікавлені сторони, фізичні та юридичні особи, які мають легітимний інтерес у діяльності організації, тобто певною мірою залежать від неї або можуть впливати на її діяльність; групи впливу на здійснення освітніх програм та особи, які представляють їх інтереси [9]. Враховуючи, що стейкхолдери є зовнішніми та внутрішніми, спочатку повинна бути діагностика потреб в навчанні на рівні проекту, громади, організації, яка надає тренінгові послуги фахівцям із соціальної роботи або отримувачам соціальних послуг. Це дозволить визначити потреби в навчанні в цілому за проектом, програмою, організацією. Отже, маємо різні рівні вивчення потреб в навчанні - рівень керівників, конкретних працівників, виконують окремі схожі завдання, індивідуальний рівень окремого співробітника. Зазначимо, що, як відзначають політики ЄС, в умовах війни в Україні найбільше зазнали змін такі права людини, як право на житло, право на соціальний захист, право на рівність і захист від дискримінації та трудові права [8]. Це означає, що соціальні та трудові права людей найбільше повинні бути предметом підвищення кваліфікації, зокрема, в тренінгах, отже, працівники соціальної сфери мають отримувати нові знання і компетентності до роботи в нових умовах війни. Це також вразливі категорії населення України, яким потрібна допомога в нових умовах реалізації цих прав і тренінги та інша неформальна освіта з ними на цю тематику. Це питання протидії торгівлі людьми, активної самопомоги, працевлаштування, протидії насильству, дискримінації та експлуатації вразливих категорій населення, зокрема, ВПО, жінок та дітей, осіб похилого віку, питання соціальної згуртованості, захисту прав тощо.

Оцінка потреб в навчанні може бути на загальнонаціональному рівні, на регіональному рівні, на рівні конкретної громади, установи, особистості. Також це може бути в межах всієї організації, її регіонального офісу, конкретного фахівця. Також можемо говорити про оцінку потреб в навчанні на

рівні проекту, команди, окремого фахівця. І все знов-таки приходиться на конкретну людину, яка практично виконує соціальну роботу. Але оскільки треба знати, як її спланувати, розподілити, організувати тощо потрібна і оцінка потреб для керівників середньої ланки та керівників вищого рівня. Таким чином, навчання на досвіді в тренінгах є важливим для всіх фахівців організації.

Є певні **особливості проведення оцінки потреб в навчанні в умовах війни** [8]. До них належать:

–застосування і врахування конфліктно чутливого підходу в освіті (освіти в умовах конфлікту) до визначення потреб як соціальних працівників, так і постраждалого населення; це означає здійснення «аналізу впливу надзвичайної ситуації на освіту:

1) оцінка потреб – своєчасна, комплексна, прозора оцінка надзвичайної ситуації з точки зору потреб освіти, що здійснюється із широким залученням зацікавлених сторін;

2) стратегії реагування – інклюзивні стратегії реагування освіти включають чіткий опис: контексту, перешкод щодо реалізації права на освіту, шляхів подолання цих перешкод;

3) моніторинг – регулярний моніторинг заходів з реагування у галузі освіти та освітніх потреб постраждалого населення, що змінюються;

4) оцінювання заходів реагування – систематична та неупереджена оцінка щодо удосконалення заходів з реагування у галузі освіти та забезпечення підзвітності» [4, с. 16].

– застосування і врахування в аналізі потреб травма-інформованого аспекту визначення потреб; це означає, що навчання буде успішним, коли люди відчувають себе в безпеці, вони навчаються краще, коли люди в гарних стосунках, вони взаємодіють продуктивніше, досягають кращих результатів люди можуть навчатися, коли їх базові потреби (їжа, безпека, житло) задоволені, через стосунки люди навчаються, надихаються;

– важливість застосування аналізу відкритих даних;

– використання поєднання різних методів оцінки потреб в навчанні -спостереження, фокус-груп, інтерв'ю, анкетування тощо, коли не настільки важлива вже кількість опитаних,

важлива «триангуляція» даних, їх аналіз, підтвердження, виявлення тенденцій та напрямків;

– швидке змінювання даних, залежність від ситуації, бойових дій тощо;

– опорою для визначення потреб в навчанні є гуманітарних потреб та план гуманітарного реагування. Саме вони показують чому треба навчати фахівців майбутніх проектів, бо готових фахівців не було до війни в цій сфері в Україні, жоден ЗВО не готував фахівців освітньої та соціальної сфери до роботи в умовах війни;

– потрібне дослідження локальних регіонів і врахування їх специфіки в навчанні, а не лише загальне дослідження по країні чи регіону;

– існуючі методики оцінки потреб в навчанні фахівців соціальної сфери міжнародних організацій є апробованими в гарячих точках планети, але вони не враховують широкомасштабну агресію в Україні, коли нема безпечних територій і є особливі потреби в навчанні з урахуванням безпеки фахівців.

Щодо визначення освітніх потреб у соціальних працівників доцільно використовувати оцінку потреб в соціальних послугах – якими з них володіє чи недостатньо володіє соціальних працівник. А саме:

Які послуги викликають утруднення при наданні?

Аналіз для розробки ефективних дій, нові послуги [6]:

– створення на національному та регіональному рівнях інтегрованої бази даних у громадах в системі типу GIS;

– використання вторинних даних та адміністративної інформації про надання послуг та грошових виплат, аби доповнити базу даних;

– для кожної проблеми (пов'язаної з потребами) повинна бути побудована модель, що пояснює взаємозв'язок причина-проблема (незалежні змінні)-побічні ефекти (залежні змінні), щоб зрозуміти рушії та механізми взаємозалежності та впливу; визначити вплив причин та негативних наслідків;

Типи послуг:

– За кожною проблемою для дітей та сім'ї (догляд, підтримка, дискримінація тощо),

– за підходом (запобігання, раннє втручання, реагування), колективним чи особистим (у групі чи особі), географічним охопленням та розташуванням,

– оцінка витрат (за встановленням послуги та вартістю постійного надання, за беніфіціарами/використанням/категоріями)

Спосіб надання послуг:

– Централізовано надається децентралізованими установами або приватним підрядником;

– децентралізована до регіональних/місцевих органів влади (з частковим або відсутнім фінансуванням);

– кожна модель визначає поєднання послуг та найкращий спосіб надання (як загально, так і особисто): попередження, раннє втручання, реагування.

Інтегрована система соціальних послуг. Декілька рівнів інтегрованих соціальних послуг:

– 1-й рівень (первинні служби в громадах, органи влади у громадах), запобігання, раннє втручання, довідкові матеріали

– 2-й рівень (загально спеціалізовані, тимчасове розміщення, співпраця кількох громад), раннє втручання, реагування, оцінка

– 3-й рівень (вузькоспеціалізовані, денний догляд, за регіональними/центральними органами влади), відповідь та оцінка

А також:

– Соціальні стандарти, перевірка якості національними органами влади;

– Зобов'язання за Європейською Соціальною Хартією: Ефективні соціальні послуги належної якості, включаючи консультування, поради, денний догляд, догляд за будинками тощо (ст. 14 ЄСХ)

– Сімейне консультування, послуги медіаторів, захист від домашнього насильства, забезпечення умов та надання послуг по догляду за дітьми (ст.16б ст. 26 п.1 ЄСХ) [6].

Додамо сюди функціонал конкретних фахівців в інтерв'ю і спостереженнях, супервізіях і можна говорити про опис виявлених потреб в навчанні.

Наведемо приклад **визначення потреб в навчанні** загальний і на конкретній освітній програмі тренінгу [7] з нашими доповненнями і коментарями, якими адекватно користується МЦРЛ в Україні.

Загальний зріз потреб у навчанні групи осіб.

Що отримуємо? Сформовані професійні та освітні характеристики, навчальні потреби опитуваної групи, пов'язані з виконанням робочих задач. Це дозволяє визначити перелік тем, рекомендованих до навчання опитуваної групи. Тобто беремо компетентності з професійного стандарту соціального працівника і просимо висловити думки стейкхолдерів, чому треба навчати соціальних працівників і якою мірою.

У кого збираємо дані? Проводиться визначення потреб на невизначену заздалегідь або фахово різноманітну групу. Це також всі основні стейкхолдери навчання: керівники установ соціальної сфери, їх працівники, керівники всієї соціальної сфери України чи міста, отримувачі соціальних послуг, які повинні бути ними задоволеними.

Інструменти збору даних: анкета оцінки навчальних потреб, а також інтерв'ю, письмові відгуки, побажання, бесіди тощо.

Оцінка потреб в навчанні за конкретної тренінговою програмою передбачає:

1. Актуальність запланованих тем навчання відповідно до актуальних робочих задач. (Значимість компетентностей, закладених в навчальній програмі, для виконання робочих задач). Можна запропонувати перелік питань щодо компетентностей, якими повинен за професійним стандартом для виконання певних завдань роботи володіти соціальний працівник. Це є особливо важливим для державних службовців, працівників органів місцевого самоврядування та працівників державних установ.

2. Потребу в навчанні (Рівень володіння компетентностями, закладених в програму навчання). Це можна зробити самоаналізом і самооцінкою, а також деталізованою анкетною для соціальних працівників щодо певних компетентностей, які вже визначили як такі, що потребують розвитку, попередньо стейкхолдери, а також вправами для соціальних працівників на

застосування знань на практиці з теми тренінгу безпосередньо вже перед проведенням тренінгу у вступній анкеті.

У кого збираємо дані? У потенційних учасників навчання та в керівників учасників навчання, отримувачів соціальних послуг.

Інструменти збору даних: форми оцінки потреб зі шкалами, що дають кількісні дані про зміст і інтенсивність навчальних потреб, відповідні відкриті питання; анкети керівника щодо потреб у навчанні їх працівників [7]. Анкети для учасників повинні містити завдання тестового характеру про знання про компетентності виконувати певні дії у вигляді закритих питань, а також завдання на застосування компетентності на практиці, наприклад – розроби план профілактики власного професійного вигорання на 3 місяці, враховуючи отримані на тренінгу знання та компетентності. Вхідна анкета та вихідна повинні містити подібні завдання, які відповідають меті і змісту тренінгу. Ідеально, коли такі завдання дозволяють визначити і рівень компетентності учасника тренінгу. Це дозволить скласти таблицю приросту професійної або загальної компетентності на тренінгу, визначити його реальну ефективність.

Взагалі, на тренінгу оцінюємо такі зміни в соціальному працівнику (критерії ефективності):

- компетентності;
- знання;
- емоційний стан;
- мотивацію (зміни в інтересах, мотивах, потребах).

Емоційний стан можна визначати навіть візуально – через вправу на початку і в кінці тренінгу на кшталт дерева настрою. Це коли учасники усвідомлюють свій настрій і обирають колір, який йому відповідає, на початку тренінгу і в його підсумку і позначають його на малюнку дерева кольоровими листочками – стікерами, які відбивають настрій. Можна використовувати і більш складні методики вивчення емоційного та мотиваційного стану, якщо тренінг є тривалим і є час на це.

У цілому визначення потреб в навчанні та їх оцінка є також підготовкою тренера до тренінгу, яка дозволяє уточнити зміст навчання на тренінговій програмі для конкретної категорії працівників соціальної сфери.

Список використаних джерел:

1. Аналіз потреб у навчанні *PeopleForce*. <https://peopleforce.io/uk/hr-glossary/training-needs-analysis> (дата звернення : 06.01.2024)
2. Вивчення потреб у навчанні та професійному розвитку : посібник. URL : http://qala.org.ua/wp-content/uploads/2019/05/LearningNA_methodology5_28_05_merged.pdf?fbclid=IwAR3LoOzFJPqNYUa8gF-k-SwYtCJDQ8jHj7fuygs9uzcExxje-Fcz9U3zaFY (дата звернення : 06.01.2024)
3. Звіт за результатами опитування щодо вивчення потреб державних службовців у психосоціальній підтримці, адаптації та розвитку психологічної компетентності. URL : <https://drive.google.com/file/d/15ZN-Ofc9eakO6FVMbGsvzoQEvytbw7L/view> (дата звернення : 06.01.2024)
4. Освіта з урахуванням конфлікту: концепт та підходи : Інформаційні матеріали. URL : https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2023/01/2-inee_project_chutlyva-osvita2.pdf (дата звернення : 06.01.2024)
5. Про внесення змін до Методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування : Наказ Національного агентства України з питань державної служби №128-21 від 12.08.2021 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1156-21#Text>
6. Остаф С. Розвиток соціальних прав людини як ключовий чинник сталої демократії в Україні : проект. URL : <https://rm.coe.int/16-09-2020-section-1-serhii-ostaf/16809fa7c5> (дата звернення : 08.01.2024)
7. Оцінка та моніторинг ефективності навчання. URL : <https://ildc.org.ua/otsinka-ta-monitoryng-efektyvnosti-navchannya> (дата звернення : 08.01.2024)
8. Оцінювання потреб в умовах війни : методологічний семінар. URL : <https://cedos.org.ua/events/oczynuvannya-potreb-v-umovah-vijny-metodologichnyj-seminar/> (дата звернення : 08.01.2024)

9. Положення про стейкхолдерів освітніх програм ХНПУ імені Г. С. Сковороди. URL : <http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/monitoring/polozhenya%20pro%20STEYKHOLDERIV.pdf>
(дата звернення : 08.01.2024)

3.4. ВИМОГИ ДО ПАКЕТУ ДОКУМЕНТАЦІЇ ДО ТРЕНІНГУ

Основні поняття теми:

1. Перелік документів до тренінгу.
2. Вимоги до написання плану.
3. Вимоги до конспекту тренінгу.
4. Вимоги до презентації.
5. Вимоги до роздаткового матеріалу.
6. Вимоги до анкет щодо ефективності навчання на тренінгу.

До тренінгу потрібні **документи**, які допомагають його провести і які є свідцтвом того, що тренінг розроблено відповідно до поставлених мети і завдань проекту чи технічного завдання. До них належать:

1. Описова частина тренінгу – концепція.
2. Програма тренінгу, його план – агенда.
3. Конспект тренінгу детальний настільки, щоб його можна було відтворити.
4. Презентація до тренінгу.
5. Роздатковий матеріал.
6. Анкети вхідні і підсумкові(вихідні).
7. Звіт про проведення тренінгу.

Бажано мати матеріали з вивчення потреб в навчанні до тренінгу, яке проводиться заздалегідь для уточнення змісту і конкретизації мети.

Для підготовки тренінгу тренер або команда тренерів може також користуватися такими **документами**:

1. Документи з планування:

– річний план тренінгової роботи, до якого входять, наприклад, заходи з питань соціального захисту, профілактики правопорушень, бездоглядності, правового виховання;

– розгорнуті плани проведення тренінгів;

– план роботи тренера на підготовчому етапі;

– план роботи тренера на завершальному етапі.

2. Протоколи засідань установи:

– копії подань та актів, поданих до різних закладів, установ та організацій;

– копії листів;

– облік роботи.

3. Контроль і керівництво з боку адміністрації: протоколи; наради при керівництві; накази; прийняті рішення про фінансове й матеріально-технічне забезпечення тренінгової роботи.

4. Матеріали діагностичного обстеження (тестування, опитування, анкетування, співбесід, бесід) та результати експертної оцінки ситуації, проведення тренінг тощо.

5. Матеріали з питань контролю за проведенням тренінгової роботи (дотримання загального план роботи, програми заходу, матеріали завершального етап) .

6. Сайт центру соціальних послуг, відділу соціального захисту громади документи Міністерства соціальної політики та інших, які дотичні до теми тренінгу тощо.

7. Закони України та нормативні документи.

8. Існуючі методичні рекомендації з проблеми, посібники з теми тренінгу тощо. Особливу увагу звертаємо на посібники міжнародних організацій та тих, хто працює в подібних умовах, на відгуки на такі тренінги – що сподобалось, що ні, які теми розкрито тощо. Це все важливо при відборі змісту тренінгу.

Часто донори просять описову частину тренінгу – про що і чому буде йти мова на тренінгу. Оскільки тренінг – це особлива освітня технологія, яка перш за все концептуальна, то повинна бути його змістова та методична описова частина як освітньої технології. Це все пишеться в пояснювальній **записці до тренінгу**, яка включає до себе:

– актуальність теми тренінгу, потреби в ньому в громаді, країні, статистичні дані, які це підтверджують, наприклад, дані програми «Діалог», де відбито всі соціальні конфлікти і проблеми майже всіх регіонів України, результати вивчення потреб в соціальних послугах в громаді, в навчанні фахівців соціальної сфери, які доводять необхідність такого навчання, потреби клієнтів тощо;

– мету і завдання тренінгу, які повинні включати загальні і професійні компетентності, мотивацію, емоційну сферу, знання, поведінку; мета повинна бути конкретизована в завданнях. У той же час інколи спостерігаємо мету одну, а завдання її зовсім можуть не стосуватися і не конкретизувати, не розкривати її. Метою тренінгу є розвиток чи формування компетентності фахівців із соціальної роботи до виконання якоїсь нової соціальної роботи чи в нових умовах роботи, з новими клієнтами, якими наприклад, є ВПО.

Завданнями є перелік компетентностей із професійного стандарту соціального працівника, конкретизованого до нових завдань чи умов роботи.

Щодо емоційної сфери – це часто розвиток емпатії, усунення емоційних бар'єрів в спілкуванні, профілактика вигоряння тощо.

Мотиваційна сфера на тренінгу важлива для зміни ставлення до отримувачів соціальних послуг, колег, роботи, розвитку професійних інтересів тощо. Поведінка важлива щодо змін на основі етичних кодексів, стандартів надання соціальних послуг, політик тощо.

Важливо визначитися з метою тренінгу, яка буде визначати зміст тренінгу. Це, наприклад, може бути тренінг з профілактики професійного вигоряння для соціальних працівників можна провести як психологічне розвантаження або як навчання це робити з колегами та отримувачами соціальних послуг. Тоді метою буде або психологічна допомога соціальним працівникам прямо на тренінгу, або навчання компетентності це робити самостійно без психологічної освіти і психологічних методів для себе, колег, отримувачів соціальних послуг.

Далі повинна бути вказана інформація для кого тренінг, в рамках якого проекту проводиться, де, коли, в якій формі, якими методами, ким він проводиться. Зазначимо, що методи повинні бути різними, але їх та форми роботи слухачів обирає сам викладач, виходячи із потреб і підготовки аудиторії, власного стилю індивідуальної педагогічної діяльності тощо. Важливо, щоб методи і форми дозволили досягнути цілей і виконати завдання тренінгу. Далі пишеться в таблиці час на тренінг, заходи, які його супроводжують, інколи – відповідальний та той, хто проводить тренінг.

Часто донори запитують про кількість активностей на тренінгу. Це види діяльності – слухання інформації, практична робота в мікрогрупі, самостійна робота, робота в парі, тестування тощо. Вважається, що на тренінгу повинно бути не менш 5 активностей на день на заняттях.

Пояснювальна записка також повинна мати концепцію тренінгу – на яких теоріях ґрунтується тренінг, а також – на якій нормативній базі. Є різні підходи для надання соціальних послуг різним категоріям населення, важливо обрати той підхід, який відповідає нормативній базі та меті тренінгу, воєнному стану і потребам слухачів. Тут також описується які методики використовує тренер на різних етапах проведення тренінгу для виконання його завдань.

Вимоги до написання плану тренінгу. План повинен бути у вигляді таблиці з визначеним розкладом дня – час на заняття, перерви, кави-брейки, блоки тренінгу. Він містить прізвища тренерів, хто який блок проводить, назви блоків без завдань і змісту. План тренінгу дозволяє визначити, чи відповідає зміст тренінгу його меті і завданням. Кожне завдання тренінгу повинно мати своє відбиття в плані.

Вимоги до конспекту тренінгу. Він повинен відповідати меті, завданням, плану тренінгу в усіх формулюваннях і блоках, мати всі складові групової динаміки тренінгу, відповідати етапам засвоєння при викладенні нового матеріалу і організації його засвоєння, бути детальним настільки, щоб будь-хто інший міг взяти і провести тренінг за цим конспектом. Всі вправи та інформація, знайомство, підсумки, обговорення і до яких

висновків треба прийти, детально прописуються, а не просто називаються.

Наведемо приклад конспекту тренінгу офлайн та онлайн [1].

Якщо варіант тренінгу онлайн, то враховуємо відсутність спостереження за всіма учасниками одночасно і їх роботу в мікрогрупах по кімнатах. Потрібні будуть ведучі груп. І це також прописується як варіант конспекту тренінгу. Бо є особливості тренінгу онлайн.

В кінці конспекту тренінгу пишеться література, якою користувався тренер при підготовці конспекту і рекомендовані джерела для подальшої самоосвіти. Брати чужі вправи, цитати, тексти без вказування на джерело – це порушення академічної доброчесності.

Вимоги до презентації. Презентації повинні відбивати зміст тренінгу та індивідуальний стиль роботи тренера, вимоги комунікаційного відділу, виконувати функції наочності – своєчасно використовуватися і прибиратися, працювати на зону найближчого та перспективного розвитку людини, допомагати тренеру організувати інформування, виконання вправ, самостійну роботу тощо.

Презентації висилаються учасникам тренінгу для роботи з ними як з опорними конспектами в організації, для саморозвитку і закріплення матеріалу, для проведення занять з колегами тощо. Тому повинні стояти лого організації, донорів та прізвище тренера на розробці.

Презентації – це допомога тренеру, а не текст для списування учасниками чи читання тренером інформації. Читання з презентації не сприймається учасниками як володіння тренером матеріалом і знижує ефект від тренінгу, приводить до непорозумінь. Обсяг презентацій обирається самим тренером у відповідності до обраних них методів роботи і необхідності презентацій як допомоги в навчанні. Якщо презентації містять цитати, цифрові дані, результати досліджень, чужі ілюстрації – повинні бути вказані джерела, з яких вони були взяті.

Прикладом доброчесної презентації може бути презентація з семінару по кейс-менеджменту ЮНІСЕФ, який проводила Світлана Стельмах, розміщений в ютуб:

Що таке кейс менеджмент і як він працює? Ukrainian Educat. https://www.youtube.com/watch?v=GLO3gd_43Bo

Вимоги до роздаткового матеріалу – повинно бути приємно з ним працювати, новий, відповідний до мети, завдання, етапу тренінгу, а не всі роздаткові матеріалу відразу. Це можуть бути цитати з законодавства, інших нормативних документів, ситуації для виконання вправ, цікавий матеріал, який озвучив тренер, дані з досліджень, які ілюструють виступ тренера, статистика, малюнки тощо. Все, що може полегшити процес засвоєння і зменшити труднощі засвоєння. Він також може містити лого організації та донора, які проводять тренінг, прізвище тренера. І всі дані повинні бути з дотриманням вимог доброчесності.

Вимоги до анкет щодо ефективності навчання на тренінгу – в гугл формі або паперові – відкриті, напівзакриті, закриті питання, які повністю відбивають зміст засвоюваного, що заявлено в меті і завданнях тренінгу. Кількість питань визначає тренер. Ці анкети з вивчення потреб в навчанні, вони слугують для контролю якості роботи тренера, виявлення ефективності навчання на тренінгу, для відповідей донорам на їх запит щодо виявлення ефективності тренінгів і доказів його ефективності. Анкети можуть містити питання щодо емоцій учасників, їх мотивації, компетентностей, знань, умов навчання, роботи тренера, роздаткового матеріалу тощо.

Список використаних джерел:

1. Мобілізація зусиль громади щодо ідентифікації та реагування на випадки гендерно зумовленого насильства, з особливою увагою до домашнього насильства під час війни : практичний посібник для тренерів і тренерок. URL : <https://la-strada.org.ua/download/mobilizatsiya-zusyl-gromady-shhodo-identyfikatsiyi-ta-reaguvannya> (дата звернення : 04.01.2024)

3.5. ПОРАДИ ДО ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ

Основні поняття теми:

1. Урахування психолого-педагогічних характеристик, основних орієнтацій учасників тренінгу.
2. Традиційні та специфічні прийоми.
3. Робота над мотивацією.
4. Налагодження позитивного спілкування з членами – учасниками тренінгу.
5. Умови забезпечення ефективності тренінгу.
6. Невербальне спілкування тренерів.
7. Непередбачувані ситуації на тренінгу.

Перш за все, потрібно **врахування психолого-педагогічних характеристик, основних орієнтацій учасників тренінгу** – соціальних працівників, членів сімей, дітей – відрізняють за особливостями їх орієнтацій. Люди можуть бути мотивованими, немотивованими, з нейтральним ставленням до навчання.

Людина, яка попала до спеціаліста на тренінг не зі своєї доброї волі (а це можуть бути корекційні програми для кривдників в родині, наприклад, або ті, хто має негативні звички тощо) як правило, відкидає нав'язану роль клієнта. Вона вважає, що не потребує допомоги і не приховує цього. Це – джерело стресу для спеціаліста. Тобто, клієнт кидає виклик намаганням патронажного працівника перевиховати його. Клієнт може звинуватити спеціаліста, що той діє силоміць. Якщо немотивований клієнт все ж таки вимушений співпрацювати, своє небажання підтримувати стосунки він проявляє тим, що пропускає зустрічі, запізнюється, байдуже ставиться до спеціаліста. Працівник соціальної служби повинен прийняти клієнта таким, яким він є.

В практиці тренінгової роботи доводиться враховувати особливі категорії осіб, якими можуть бути: важка особистість; особи з алкогольною чи наркотичною залежністю; асоціальні особистості; люди з обмеженими можливостями; психічно хворі особи з діагнозом «шизофренія», «олігофренія», «епілепсія»;

люди з обмеженими можливостями(глухі, сліпі, з дитячим церебральним паралічем); люди, що перенесли травму; престарілі люди; дезадаптовані особи; особи, які проявляють кримінальну поведінку; агресивні особи й такі, що допускають насилля в сім'ї; акцентуйовані особи: гіпертимні, застрягаючі (параноїдальні), емотивні, педантичні, тривожні (сензитивні), циклотимні, демонстративні (істеричні), неврівноважені (епілептоїдні), дистимічні (гіпотимні), екзальтовані, шизоїдні особистості.

Учасник тренінгу, який здійснює протидію. Це протидія тим змінам, які можуть прийти у процесі роботи. Може стосуватися як самого клієнта, так і його оточення. Це ж відноситься і до оточення індивіда. Воно не бажає змінюватися саме і не дає змінитися клієнту. У результаті кризові ситуації матимуть повторення. Існують різні види протидії: небажання; відмова провідувати соціальну службу; мовчанка; запізнення на зустріч; сон чи афішування своєї стомленості; поява «головної болі»; головокружіння; протидія чому-небудь (сміх, гумор); відхід в іншу діяльність; поява «важливіших» справ; злоба, агресія, спрямовані на спеціаліста, «фліртування» зі спеціалістом.

Виділяють такі типи протидій:

- 1) що виникла у результаті неправильних дій психоаналітика;
- 2) зміни, які виникли у свідомості клієнта, не приймаються оточуючими;
- 3) страх втратити порадику у особі спеціаліста;
- 4) загроза самооцінці клієнта при спогадах;
- 5) відмова від способів адаптації, які пов'язані зі стабільним рисами характеру.

Серед прийомів, які застосовуються спеціалістом при подоланні вище названих протидій, найбільш поширені такі:

конфронтація – процес привернення уваги клієнта до якого-небудь конкретного явища і вивчення його. Таким чином спеціаліст змушує клієнта визнати те, чого останній явно уникає;

роз'яснення – може слідувати за конфронтацією і суміщатися з нею. Цей процес включає в себе прояв важливих деталей, які необхідно відділити від другорядного матеріалу;

інтерпретація – перенесення в усвідомлений стан джерела, історії, шляху, причини даної події.

Т. Репнова пропонує наступні технології вирівнювання напруження, які можна застосовувати на тренінгу.

1. Надання партнеру можливості вимовитися – з метою зняття напруження у партнера по спілкуванню зовсім не обов'язково виконувати все те, на чому він наполягає. Досить часто зниженню напруження сприяє вже те, що він має змогу висловити все те, що в нього наболіло, без обмежень, коли його не переривають. Тоді настає полегшення.

2. Вербалізація свого емоційного стану і емоційного стану партнера.

3. Пропозиція конкретного виходу із ситуації. Коли напруження досягає свого апогею, ефективним засобом є переведення розмови з абстрактного рівня на конкретні пропозиції, які можна обговорювати. З цим пов'язаний прийом звернення до фактів, розповсюджений у техніці дискусії.

4. Активне слухання. Ефективність такого виду діяльності в тому, що співрозмовник постійно виявляє свою зацікавленість у розмові, і певною мірою вербалізує процес сприйняття. Ще одна функція – показати, що слова співрозмовника не просто почуті, а й правильно проінтерпретовані.

Традиційні та специфічні прийоми. Для тренінгової роботи характерним є використання традиційних та спеціальних прийомів – мобілізація ресурсів клієнта, посередництва (медіаторства), підтримки, супроводу, кураторства, консилиуму, кондуктивної індивідуальної підтримки.

«Перетворюючий пресинг» – діяльність спеціаліста, у ході якої він заохочує людину змінити своє ставлення до оточуючого. Поділяється на три підвиди:

– *виявлення* – розкриття уявлень клієнта про світ, з'ясування особливостей його особистості та здатності до сприйняття і отримання знань;

– *вияснення* – нейтралізація непотрібних, не властивих даному клієнту уявлень, виявлення усього додаткового, другорядного. Завдання на цьому етапі – повернути клієнта у стан, який відповідає його самосвідомості;

–*програмування* – побудова разом із клієнтом найбільш адекватних уявлень про світ, впровадження їх у реальність, розвиток тих рис, здібностей, які клієнт як особистість хоче мати.

Індивідуальна психологічна (психосоціальна) підтримка. Це особливий технологічний прийом, спрямований на формування у клієнта мотивацій для отримання допомоги і виходу з даної ситуації. Це ядро, основа патронажу; це прямі дії, а також мовні висловлювання. Для реалізації цієї форми насамперед необхідні довірливі стосунки між спеціалістом і клієнтом. Вона має назву клієнтоцентрованої підтримки.

«Директивна підтримка». Спеціаліст по відношенню до клієнта займає авторитарну позицію (вчитель-учень, батько-дитина). Директивна підтримка включає такі підходи:

1) чітко директивний (вказівки, директива, умова) – спеціаліст самостійно без узгодження з клієнтом займає певну позицію;

2) договірний (контрактний), тобто, угода, у якій спеціаліст самостійно визначає комплекс мір, які варто застосовувати, але про процес роботи домовляється з клієнтом.

Робота над мотивацією. Більше всіх мотивовані на допомогу ті особи, які переживають зовнішні труднощі (втрата роботи, катастрофа). Основне завдання спеціаліста – поетапне переведення кризового стану клієнта у якісно новий психологічний ранг повноцінної потреби у нормальному житті, що є основою і опорою для створення істинної установки. Можна виділити чотири етапи формування мотивації: зацікавлюючий; орієнтувальний; власне установчий; діяльнісний. Іноді мотивація формується на ставленні до спеціаліста як до людини. Це дістало назву «ефекту першої зустрічі».

Проблемний аналіз і діагностика спрямовані на вирішення ряду питань: на якому етапі кризи знаходяться члени сім'ї? З чого починати роботу? Це гостра криза чи проблема існувала набагато раніше? Проблемний аналіз потребує інформації про особливості внутрішньої культури сім'ї, індивідуальні проблеми кожного її члена, її виховні потенціали. Оцінці підлягає і соціальне середовище сім'ї.

Встановлення договірних відносин – це формування цілей і завдань сумісної діяльності, роз'яснення різних аспектів взаємодії.

Можна порадити такі правила-рекомендації для налагодження позитивного спілкування з членами – учасниками тренінгу.

1. Говорити мовою партнера. Мова повідомлення має бути зрозумілою всім суб'єктам спілкування. Мовні конструкції повинні бути простими, емоційними, що виражатиме щире занепокоєння ситуацією, яка склалася, виявлятиме бажання допомогти. Адже саме перші повідомлення відіграють важливу роль у подальшому сприйнятті однієї людини іншою.

2. Виявляти повагу до партнера означає підкреслити його значущість як однієї з важливих потреб людини у повазі й визнанні. Цей принцип може бути виражений як вербальними, так і невербальними засобами.

3. Демонструвати єдність. Це може бути єдність інтересів, завдань, поглядів.

4. Виявляти інтерес до проблем навчання слухача. Інтерес можна виявляти уважним слуханням, постановкою додаткових запитань, співпереживанням.

Зміст етики тренінгової роботи. Система норм і правил моральної поведінки і професійної діяльності має відображення у Етичному кодексі спеціалістів соціальної роботи України. Сюди можна віднести: культуру поведінки і спілкування; педагогічний такт; повагу особистісного достоїнства клієнта як до людини незалежно від віку, національної приналежності, статі, віросповідання; професійну чесність і об'єктивність з урахуванням індивідуальних особливостей підопічного і своїх педагогічних можливостей; конфіденційність стосовно інформації, отриманої від клієнта, членів його сім'ї; етичну відповідальність за свою діяльність і її наслідки; пріоритет інтересів підопічного в роботі з ним і ухилення від дій, що їм суперечать; припинення діяльності, якщо вона шкідлива чи не потрібна для особи.

Умови забезпечення ефективності тренінгової роботи. Тренінг побудований на чіткому й обов'язковому виконанні функцій:

– оцінки й вивчення ситуації потенційних і реальних учасників,

– впливу на цю ситуацію і на самих клієнтів, організації індивідуальної соціальної підтримки і процес її надання, контроль.

При здійсненні тренінгової роботи забезпечується дотримання базисних функцій: діагностичної, прогностичної, перетворювальної. Спеціальними є: комунікативна, організаторська, правозахисна, превентивна, психотерапевтична, рекламно-пропагандистська, соціально-медична, соціально-педагогічна, соціально-економічна.

Спеціаліст повинен вміти здійснювати певні види діяльності. Перш за все – підготовку до знайомства з учасником тренінгу. Це означає, що він повинен збирати всю можливу інформацію про особистісні зв'язки, ситуації, як він може реагувати на ініціативу контакту з ним, які труднощі можуть при цьому виникнути і підготуватися до такого спілкування.

Процес спілкування з клієнтом – основний вид діяльності спеціаліста, який проводить тренінг. Вона складається з його вербальних, практичних, письмових, посередницьких та інших дій. Також тренінгова робота вимагає наявності таких характеристик, як соціальна ініціатива, соціальна інновація:

– соціальна ініціатива – сукупність дій (діяльність) з висунення, утвердження, поширення і практичної реалізації соціально значимої ідеї, що свідомо, самостійно і добровільно здійснюється суб'єктом; характеристика, індикатор і форма прояву соціальної активності;

– соціальна інновація – створення, поширення і застосування нового засобу, що задовольняє потреби людини і викликає соціальні та інші зміни.

Проблеми і небезпеки у роботі мають одне з вирішальних значень для її ефективності. Насамперед важливим є урахування стану, настрою підопічного. Є наступні відношення людей до подій:

- 1) псевдонаукові пояснення;
- 2) психологічні наклейки (ярлики);

3) віра в те, що інша головна діюча особа втратила здатність або бажання робити які-небудь суттєві зміни;

4) незмінні зовнішні фактори;

5) невірне уявлення про внутрішні якості, які не можна змінити;

6) нереальне почуття безнадійності;

7) проговорювання про які-небудь релігійні або філософські принципи, природні закони або інших значимих людей, включених у проблему;

8) висновки, зроблені на нібито на законах про людську природу.

Невербальне спілкування тренерів. До невербального спілкування відносять міміку, жести, пози, рухи тіла. Для встановлення гарного *невербального контакту* потрібно:

– не почувати себе сковано, отримати стан комфортності;

– не включати «негативне самопрограмування», тобто налаштувати себе на співпрацю;

– не протиставляти себе і клієнта;

– не сумніватися у власній професійності, тобто бути упевненим у собі.

Невербальний контакт здійснюється за допомогою:

вмінь активного слухання: повна увага, поза і жести, візуальний контакт;

підтвердження і признання: кивання головою, нахил вперед, посмішка, вербальні репліки;

активного слухання: емпатія, доброзичливість, уточнення, переформулювання, слухання і розуміння.

Помилки при активному слуханні:

не реалізовані навички активного слухання (увага, настрої на співрозмовника);

не використані можливі в даному випадку техніки інтерв'ювання (прояснення ключової проблеми, надання клієнту впевненості у своїх можливостях);

псевдодопомога (наклеювання ярликів, сарказм, критика, попередження, діагноз).

Вербальні бар'єри у спілкуванні: моралізування; радити чи пропонувати непродумані рішення; переконувати,

сперечатися, читати лекції, інструкції; судити, критикувати, звинувачувати; аналізувати, діагностувати, говорити без зупинку, давати поверхневі інтерпретації; запевнити, симпатизувати, вибачати; використовувати сарказм, спрощувати проблему клієнта; погрожувати, нападати, попереджати; невчасно задавати питання; невчасно переривати клієнта або робити це занадто часто; діяти з натиском; з надмірністю заохочувати соціальну дію; не часто відповідати; повторювати або часто використовувати окремі фрази чи кліше; детально зупинятися на віддалених питаннях; неправильно використовувати саморозкриття.

Бажані і небажані невербальні прийоми на тренінгу.

Бажаним є дотримання наступних вербальних і невербальних елементів.

Вираз обличчя: прямий контакт очей; на обличчі зображені теплота й турбота; очі на такому ж рівні, що й підопічного; відповідна зміна і оживлення виразу обличчя; губи розслаблені, іноді посмішка.

Поза: руки й ноги в міру експресивні; тіло злегка нахилено вперед; бути уважним, але не розслабленим. *Голос:* говорити чітко, але не голосно; теплота у голосі; модулювати голос так, щоб він відображав відтінки почуттів та емоційний тон до інформації клієнта; помірний темп мови.

Фізичний стан: від 1 до 3 кроків між стільцями.

Невербальними елементами, яких бажано уникати, є наступні.

Вираз обличчя: уникати дивитися в очі; рівень очей вище або нижче від очей підопічного; дивитися на людину як на об'єкт або дивитися на інші предмети; критично піднімати брови; занадто кивати головою; натягнутий вираз обличчя; несвоєчасна посмішка; кусати й піджимати губи.

Поза: «зажата»; тіло відхилено від клієнта; руки не на місці; крутитися на стільці; закривати губи руками.

Голос: говорити нечітко, мямлити; монотонний голос; часті помилки у мові; довга мовчанка; занадто жвава мова; повільна, відривиста мова; нервовий сміх; постійне прочищення горла; голосна мова.

Фізичний стан: занадто близько чи далеко, наявність фізичних перепон.

Непередбачувані ситуації на тренінгу. Виникнення непередбачуваної ситуації вимагає відповідної реакції патронажного працівника: призупинити тему обговорення; запропонувати зробити паузу; зберегти спокій протягом всієї ситуації; не продовжувати вирішення проблеми, а почати з активного слухання; при подальшому обговоренні використовувати «Я-інформацію» натомість «Твоя-інформація»; проаналізувати можливість перемістити кого-небудь із учасників бесіди; поговорити індивідуально з кожним із учасників бесіди; залишити сім'ю, якщо ситуація стає небезпечною чи такою, що вийшла з-під контролю.

Список використаних джерел:

1. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка в схемах і таблицях : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 134 с.

2. Костицький В. Розвиток соціальної сфери в Україні. *Соціальна політика і соціальна робота*. 1996. № 1. С. 7–28.

3. Оржеховська В. М. Профілактика правопорушень серед неповнолітніх : навчально-методичний посібник. Київ : ВіАн, 1996. 352 с.

4. Збірник законодавчих та нормативних актів з питань соціального та правового захисту. Київ, 2002. 171 с.

5. Козубовська І. В., Керцман В. Ю., Товканець Г. В. Роль і функції соціально-психологічної служби в роботі з сім'єю. Ужгород, 1998. 73 с.

6. Кочубей А., Умарова Н. Азбука семьи или Практика работы с семьями : учеб. пособие. Псков, ПИОПКО, 2004. 152 с.

7. Парфанович І. І. Правові основи захисту дитинства : соціально-педагогічний аспект : навчальний посібник. Тернопіль : ТНПУ, 2006. 180 с.

8. Парфанович І. І. Система виховної роботи з умовно засудженими неповнолітніми. Тернопіль : ТНПУ, 2005. 220 с.

9. Практика социальной работы / под ред. К. Ханвея, Т. Филкота. Амстердам. Київ, 1996. 240 с.

10.Репнова Т. Соціальний патронаж сім'ї. *Соціальний педагог* / упоряд. : Т. Шаповал, Т. Гончаренко. Київ : Вид. Дім «Шкіл.світ» : Вид. Л. Галіцина, 2006. С. 45–76.

11.Робота з клієнтами соціальних служб / упор. З. Г. Зайцева. Київ, 2002.

12.Трубавіна І. М. Етика соціально-педагогічної роботи з сім'єю : навчально-методичний посібник. Київ : УДЦССМ, 2001. 72 с.

13.Хэпуорт Д. Х., Парсен Р. Х. Практика социальной работы / Пер. с англ. Л.Раненковой. - Запорожье, 1999. 156 с.

3.6. ПОРАДИ ДО ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ ОНЛАЙН

Основні поняття теми:

1. Вибір платформи для тренінгу.
2. Підготовка до тренінгу онлайн.
3. Робота з Google Meet.
4. Робота з Microsoft Teams.
5. Робота з Zoom.

1. Вибір платформи для тренінгу

Covid-19, який спричинив перехід на дистанційну форму навчання, а потім і війна, сприяли швидкому розвитку використання засобів дистанційного навчання, а саме, онлайн-семінарів, вебінарів, тренінгів тощо. Проведення онлайн-форм організації освіти дає змогу долучити всіх бажаючих з різних міст і країн, що сприяє обміну думками та досвідом. Основна мета таких форм – провести інтерактивну сесію для віртуального обміну знаннями, організувати засвоєння компетентностей. Ці форми пропонують аудіо-, текстове та відеозв'язок у реальному часі. У кімнаті для онлайн навчання можна показувати презентації або інші файли, такі як електронні таблиці, текстові файли, графіку або відеоматеріали, взаємодіяти з аудиторією, проводячи опитування, опитування, іспити, контрольні запитання

та вікторини, поділитися, завантажити або записати весь захід і переглянути його пізніше.

На початку навчання в дистанційній формі у освітян поставали питання щодо обрання платформи для організації зустрічей, цифрового захисту цих зустрічей, а найголовніше, питання організації та проведення самих онлайн зустрічей.

Організація онлайн зустрічі починається з вибору платформи проведення заходу. Існують десятки онлайн-платформ для проведення освітніх заходів.

Під час обрання платформи для проведення онлайн-форми варто звертати увагу на такі аспекти:

- 1) кількість людей, яку вона може вмістити;
- 2) наявність функції спільного доступу до екрану;
- 3) наявність інструментів взаємодії (опитування, запитання, чат, відео);
- 4) можливість легко записувати зустріч для подальшого використання;
- 5) можливість працювати у групах.

Платформа є економічно вигідною Опитування та вікторини можуть бути ефективним інструментом для початку дискусії та збору ідей учасників. Також опитування – чудовий спосіб виміряти температуру аудиторії, а результати можуть стати основою для цікавої дискусії під час зустрічі та подальшого обговорення. У невеликих групах можна дозволити відео- або аудіо-чат, але завжди корисно ставити запитання учасникам. Більшість платформ також дозволяють проводити опитування в певний момент презентації. Це чудовий спосіб завершити презентацію, щоб отримати зворотній зв'язок від аудиторії і навіть дозволити їм проголосувати за інші теми, які вони хотіли б почути в майбутньому.

На сьогодні можна виділити флагманів, які забезпечують використання своїх онлайн сервісів та додатків щодо організації дистанційного навчання та онлайн-зустрічей – компанії Google (Google Meet) та Microsoft (Microsoft Teams). Також поширеною платформою проведення онлайн зустрічей є Zoom. Ці платформи однаково організовують захист онлайн зустрічей – доєднатися до зустрічі можна за посиланням, яке надає організатор, попередньо створивши свій обліковий запис на платформі.

2. Підготовка до тренінгу онлайн

Підготовка техніки. Перше, що потрібно врахувати при підготовці до онлайн-тренінгу – це правильне обладнання та найбільш підходяще програмне забезпечення для використання. Гарний комп'ютер з надійним підключенням до Інтернету – одна з найголовніших речей, яку потрібно забезпечити, щоб звести до мінімуму можливість перебоїв під час зустрічі онлайн. Перед початком проведення онлайн-тренінгу доцільно попрактикуватися у проведенні презентації та протестувати обладнання, щоб переконатися, що немає ніяких технічних проблем.

Планування онлайн зустрічі. Організація та проведення онлайн-тренінгу на всіх платформах відбувається практично однаково. Після входу в обліковий запис обираємо запланувати зустріч та обираємо дату та час проведення. Найголовнішим є дотримання цифрової безпеки онлайн зустрічі – обрати в налаштування пункт, що гості не можуть почати зустріч, лише організатор. Також зустріч бажано робити лише за запрошенням, якщо є необхідність поділитися – можна під'єднати трансляцію на YouTube каналі чи зробити запис зустрічі та надати до нього доступ усім бажаним.

3. Робота з Google Meet

Щоб використовувати Google Meet, потрібно мати обліковий запис Google.

Переваги Google Meet:

- синхронізація з контактами в гугл-акаунті;
- прив'язка до гугл-календаря;
- спільне використання екрану для надання документів, електронних таблиць або презентацій;
- зашифровані дзвінки між всіма користувачами.

Серед недоліків Google Meet є те, що всі учасники повинні мати обліковий запис Google – головна умова використання сервісу; відсутність кімнат для роботи у групах; відсутність вбудованої онлайн-дошки. Безкоштовні виклики Meet можуть мати тільки один хост і не більше 100 учасників

Є три основних способи створити відеозустріч:

- запланувати через Гугл-календар;
- створити конференцію через Гугл-пошту;
- зайти на Meet.

Щоб створити конференцію в Google Meet необхідно зайти на сайт <https://meet.google.com> та натиснути кнопку «Нова зустріч». Далі необхідно обрати спосіб планування зустрічі. Серед пропонованих варіантів варто обрати «Запланувати зустріч у календарі».

Відеодзвінки й зустрічі для всіх користувачів

Google Meet забезпечує безпечні й зручні відеодзвінки та зустрічі для всіх і на будь-яких пристроях.

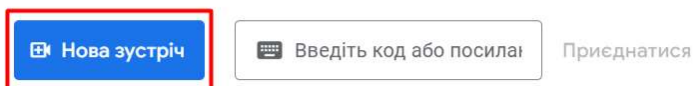


Рис. 3.6.1. Етап 1. Створення відеодзвінка в Google Meet

Відеодзвінки й зустрічі для всіх користувачів

Google Meet забезпечує безпечні й зручні відеодзвінки та зустрічі для всіх і на будь-яких пристроях.

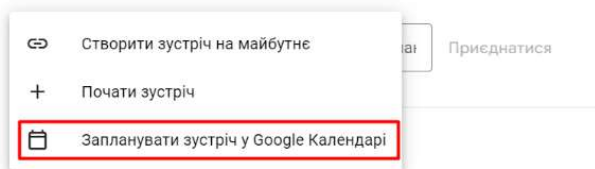


Рис. 3.6.2. Етап 2. Вибір створення відеодзвінка в Google Meet

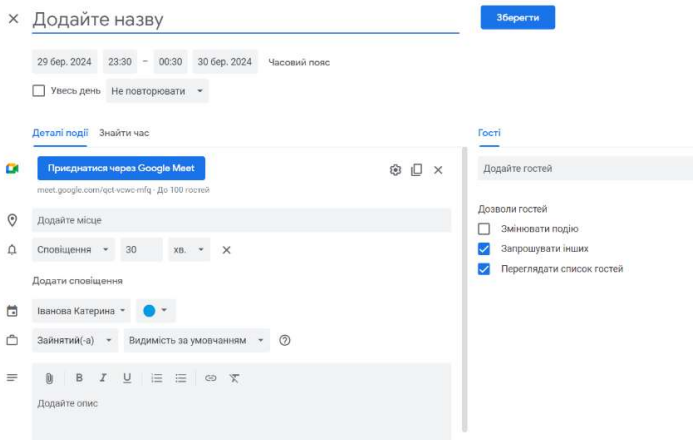


Рис. 3.6.3. Етап 3. Налаштування відеодзвінку в Google Meet

Планування онлайн-семінару у такий спосіб дозволяє додати назву зустрічі, запланувати дату та час проведення. Встановити нагадування як собі, так і учасникам заходу. Якщо зустріч планується проводити декілька раз, то можна запланувати повторення. Захистити онлайн-семінар можна додавши e-mail адреси учасників. Після заповнення необхідної інформації про захід натиснути кнопку «Зберегти».

Таким чином у Гугл-календарі з’явиться запис про онлайн-семінар.

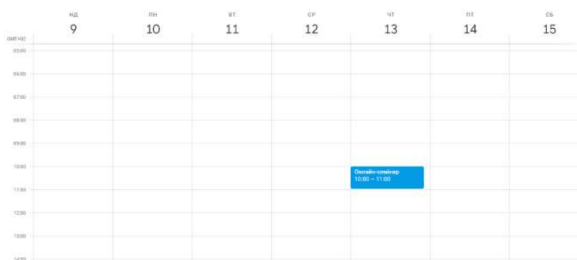


Рис. 3.6.4. Етап 4. Створений відеодзвінок в Google Calendar

Щоб додати зміни у запланований онлайн семінар необхідно його знайти у Гугл-календарі та натиснути на нього.

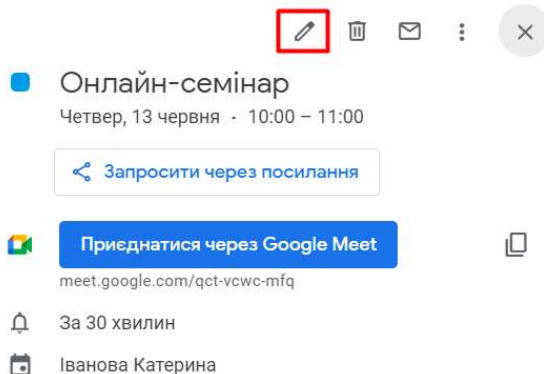


Рис. 3.6.5. Редагування створеного відеодзвінку в Google Meet

Щоб запросити учасників на онлайн-семінар можна поділитися кодом зустрічі. Для цього потрібно лише натиснути кнопку «Копіювати дані» – і код відеозустрічі вже у вас в буфері обміну. Залишилося тільки відправити його іншому учаснику.

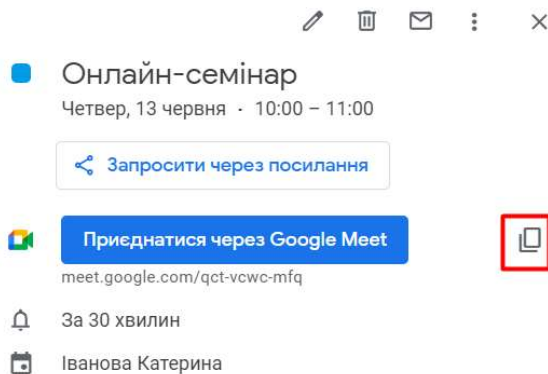


Рис. 3.6.6. Розташування запрошення учасників відеодзвінку в Google Meet

Ще один спосіб запросити учасників по e-mail адресам (яку вони могла надати під час реєстрації на онлайн-семінар).

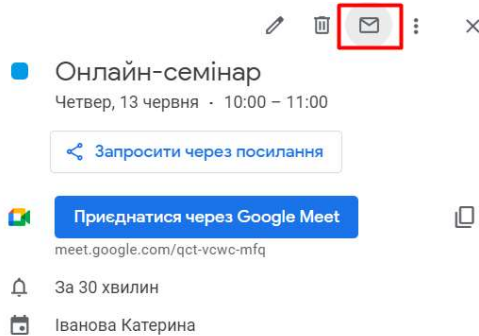


Рис. 3.6.7. Етап 5. Розсилка запрошення на створений відеодзвінок в Google Meet

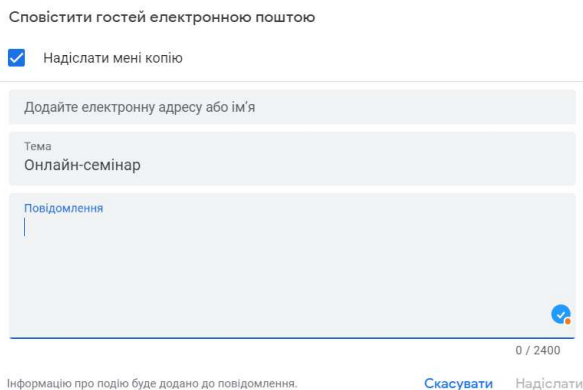


Рис. 3.6.8. Створення сповіщення про відеодзвінок в Google Meet

4. Робота з Microsoft Teams

Microsoft Teams (MS Teams, Teams) – це он-лайн сервіс для командної роботи, який забезпечує в одному робочому просторі функції спілкування, управління задачами, контентом та додатками.

Переваги Microsoft Teams є:

- 300 або більше учасників;
- переваги програми:

- чат із багатьма можливостями, з обміном текстом, аудіо, відео та файлами;
- можливість роботи в окремих кімнатах.

Щоб використовувати Microsoft Teams, потрібно мати обліковий запис Microsoft. Зареєструватися на платформі можна за посиланням <https://www.office.com/>.

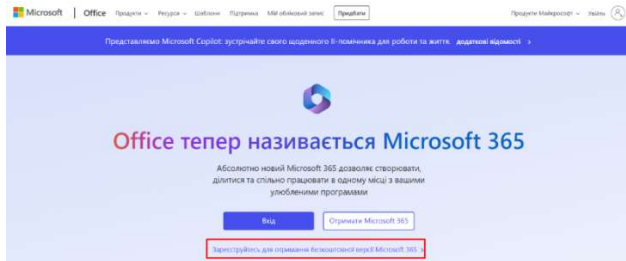


Рис. 3.6.9. Етап 1. Ресстрація на Microsoft 365

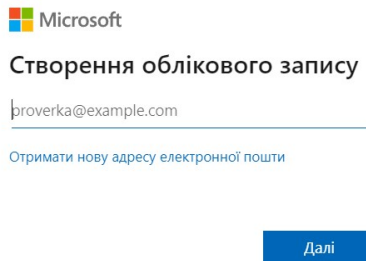


Рис. 3.6.10. Етап 2. Створення облікового запису на Microsoft 365

У меню зліва обрати Teams.

Щоб запланувати онлайн-семінар у календарі Teams клацніть стрілку поруч із кнопкою Нова нарада та виберіть Вебінар та введіть відомості про веб-семінар. На сторінці Новий веб-семінар введіть назву й дату веб-семінару, час початку й завершення, а також опис. До події також можна додати доповідачів і співорганізаторів. Співорганізатори веб-семінарів можуть допомогти керувати подіями, редагуючи реєстраційні форми, налаштовуючи тему події тощо. Співорганізатори можуть

змінювати подію різними способами, за винятком випадків, коли співорганізатори не можуть змінити розділ відомостей вебінару (дата, час тощо). Можна додати до десяти співорганізаторів і лише тих, які входять до вашої організації.

Щоб додати співорганізатора до веб-семінару, який вже створено необхідно відкрити його в календарі Teams і обрати Керування подією. У розділі Відомості введіть імена співорганізаторів у розділі Співорганізатори. Натисніть Зберегти. Натисніть кнопку Зберегти, щоб перейти на реєстрацію.

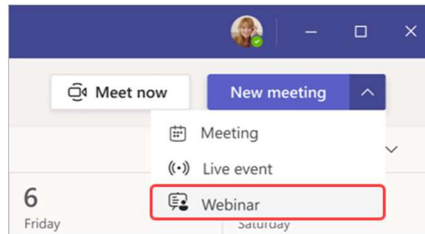


Рис. 3.6.11. Етап 3. Створення зустрічі у Microsoft Teams

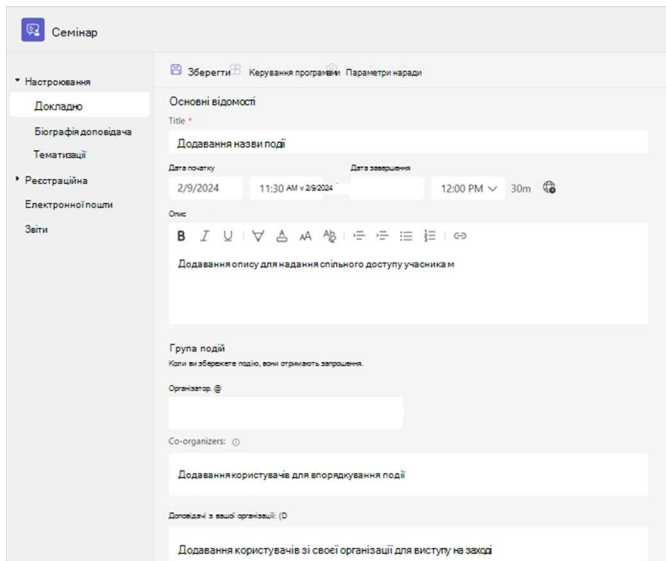


Рис. 3.6.12. Етап 4. Планування деталей зустрічі у Microsoft Teams

Щоб запросити учасників на онлайн-тренінг можна поділитися посиланням на зустріч; по e-mail адресам (яку вони могла надати під час реєстрації на онлайн-семінар).

5. Робота з Zoom

Zoom – програма для організації відеоконференцій, розроблена компанією Zoom Video Communications.

Можливості Zoom:

– проведення онлайн-занять з відео високої якості та можливістю участі до 100 користувачів (у безкоштовній версії заняття може тривати не довше 40 хвилин);

– функція демонстрації матеріалів на робочому столі ПК під час занять і семінарів;

– планування занять заздалегідь і можливість запрошувати учасників;

– запис занять за участі студентів і особистих звернень;

– організація загальних і приватних чатів для листування та обміну матеріалами.

Реєстрація та встановлення додатка. Щоб розпочати роботу з інструментом Zoom, перейдіть за посиланням <https://zoom.us/> та натисніть кнопку «Sign up, it's free».

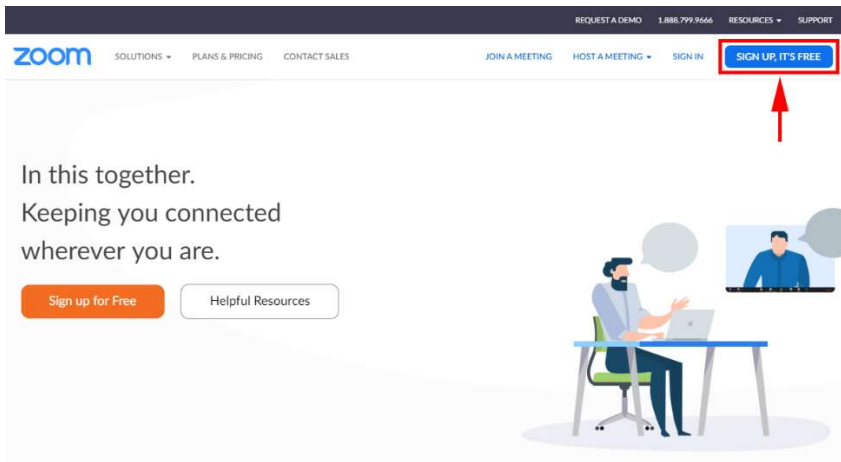


Рис. 3.6.13. Етап 1. Вхід/реєстрація на платформу Zoom

Сервіс надає три варіанти реєстрації: за допомогою електронної пошти, Google-акаунта чи через Facebook-профіль. Одним із найпростіших способів є реєстрація з використанням Google-акаунта, отже, натиснемо «Sign in with Google».

Рис. 3.6.14. Етап 1. Вхід/реєстрація на платформу Zoom через обліковий запис Google

Наступним кроком обираємо обліковий запис Google для продовження реєстрації. Натисніть «Create account».

Після реєстрації на сервісі отримується доступ до персонального кабінету з можливостями планувати та організувати онлайн-заняття. Однак, для проведення занять, викладачеві знадобиться додаток Zoom, встановлений на ПК.

Якщо додаток Zoom вже встановлений на комп'ютері, він автоматично відкриється на екрані. Якщо ж ні — користувач потрапить на сторінку сайту з пропозицією встановити програму.

Натисніть «download & run Zoom» та відкрийте файл, що завантажиться на комп'ютер. Додаток встановиться автоматично.

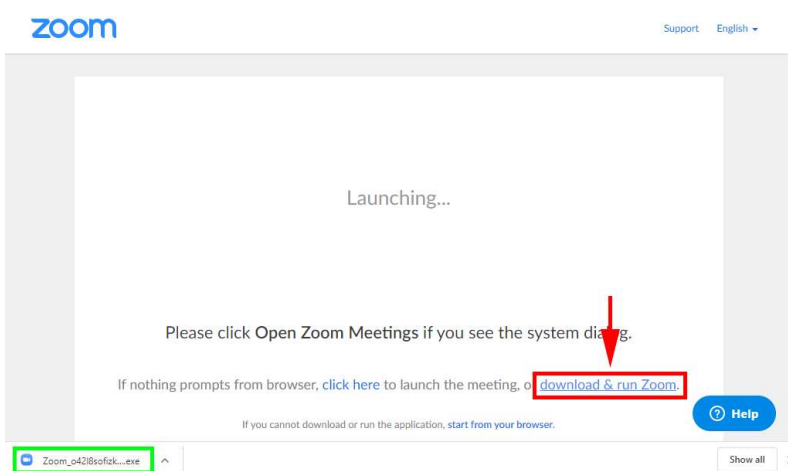


Рис. 3.6.15. Етап 2. Встановлення додатку Zoom на комп'ютер

Тепер програма Zoom має з'явитися в меню «Пуск». Відкрийте її та натисніть «Sign in».

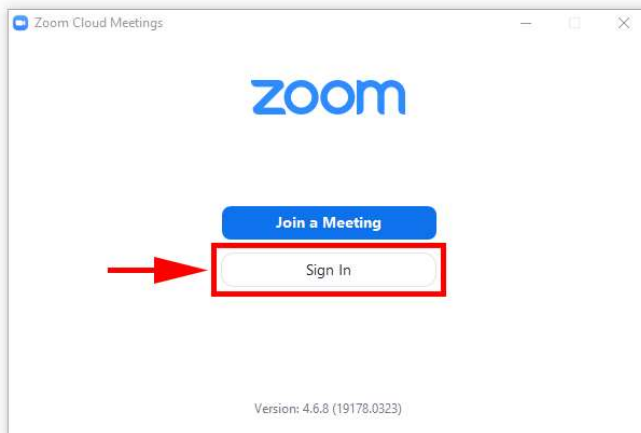


Рис. 3.6.16. Етап 2. Вхід на платформу Zoom з комп'ютера

Натисніть «Sign In with Google», щоб увійти до свого облікового запису.

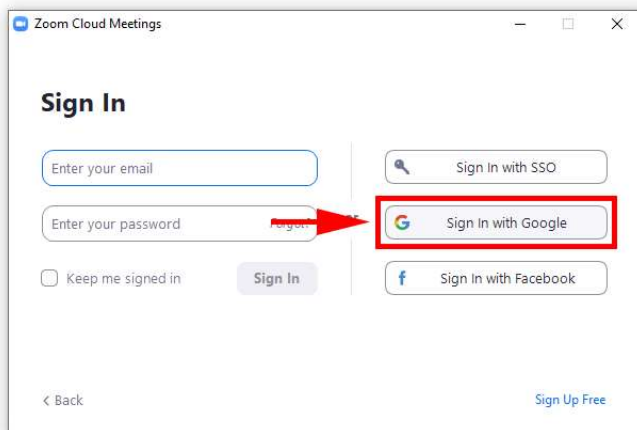


Рис. 3.6.17. Етап 2. Вхід на платформу Zoom через обліковий запис Google

На екрані з'явиться вікно програми, з якою користувач працюватиме надалі.

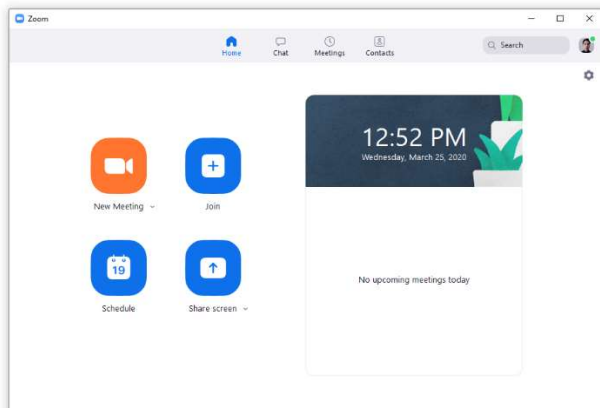


Рис. 3.6.18. Домашня сторінка платформи Zoom

Відкривши додаток, користувач опиниться на вкладці «Домашня сторінка», звідки можна отримати доступ до таких функцій:

- New Meeting: розпочати зустріч. За натиском стрілки вниз, виникне панель, на якій користувач може увімкнути відео та отримати доступ до особистого ID для проведення зустрічі;
- Join: доєднатися до зустрічі, яка триває (необхідно знати її ID);
- Schedule: запланувати зустріч;
- Share screen: транлювати свій екран у зустрічі, яка триває;
- Дата та час із фоновим зображенням: щоб змінити фонове зображення, наведіть курсор миші на зображення та натисніть на позначку камери.
- Upcoming meeting: відображає наступну подію.

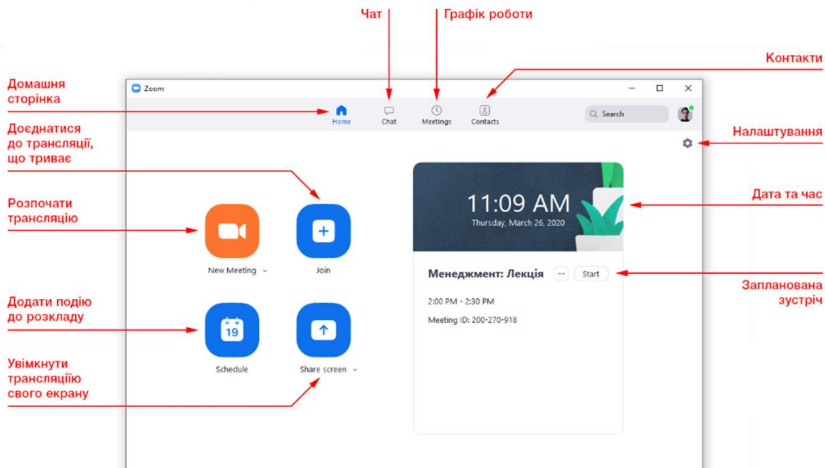


Рис. 3.6.19. Компоненти домашньої сторінки платформи Zoom

Додаток Zoom дає змогу викладачам створювати графік роботи. Коли викладач додає нову подію до розкладу, сервіс присвоює їй окремий ID-код, який необхідно повідомити студентам, щоб вони могли взяти в ній участь.

Щоб додати заняття до розкладу, натисніть «Schedule».

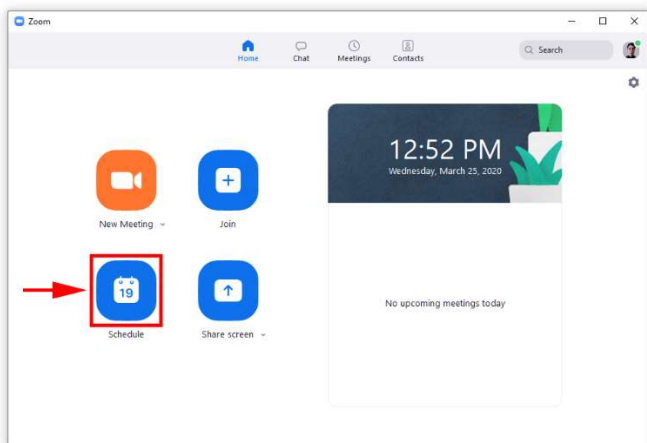


Рис. 3.6.20. Етап 3. Створення зустрічі на платформі Zoom

У вікні, що з'явиться на екрані, необхідно заповнити такі поля:

- Topic: назва заняття;
- Start: дата та час проведення;
- Duration: тривалість (безкоштовна версія програми дає змогу проводити заняття до 40 хв.);
- Time Zone: виставити часовий пояс (Київ);
- Meeting ID: натиснути «Generate Automatically» (сервіс сформує окремий ID-код для заняття);
- Password: додаток Zoom згенерує пароль доступу до заняття (бажано вимкнути);
- Video: управління трансляцією відео для викладача (Host) та учасників (Participants);
- Audio: налаштування аудіо (увімкнути «Telephone and Computer Audio»);
- Calendar: додаток Zoom автоматично додасть подію до календаря за вибором користувача.

Після зміни налаштувань, натисніть «Schedule», щоб створити подію.

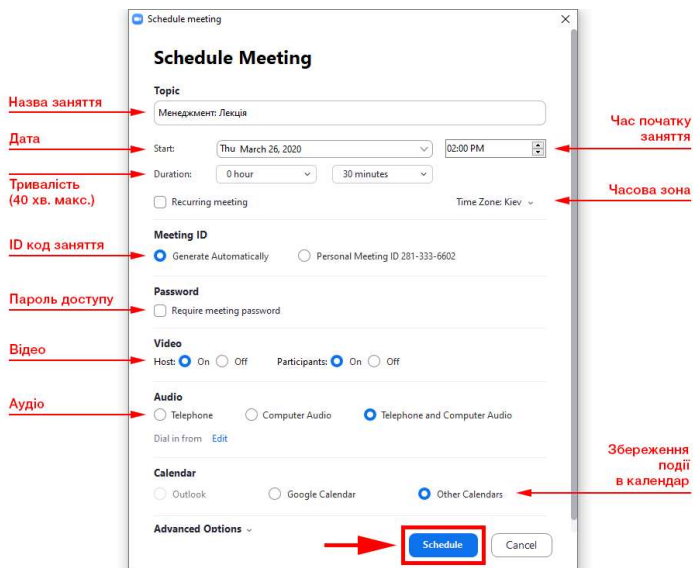


Рис. 3.6.21. Етап 4. Налаштування зустрічі на платформі Zoom

На екрані з'явиться повідомлення «Your meeting has been scheduled» («Ваша зустріч запланована») з даними, які потрібні учасникам для доступу до заняття. Скопіюйте ці дані (за натиском «Copy to clipboard») та передайте їх студентам.

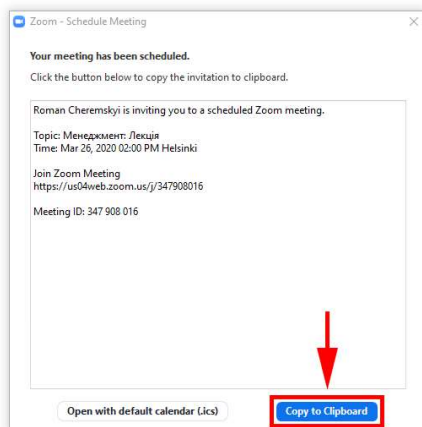


Рис. 3.6.22. Етап 5. Копіювання запрошення на зустріч на платформі Zoom

Щоб побачити перелік запланованих занять, натисніть на кнопку «Meetings».

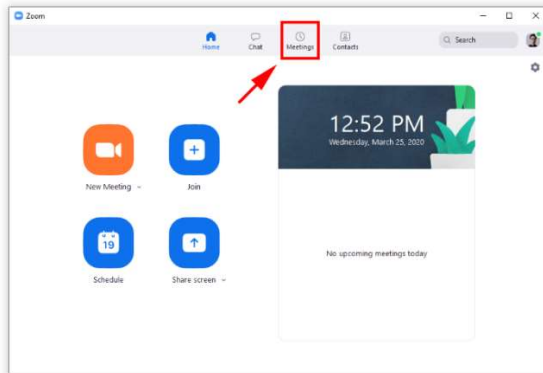


Рис. 3.6.23. Перелік планованих зустрічей на платформі Zoom

Екран «Meetings» розділений на дві частини: зліва – список занять, справа – дані про заняття. Щоб розпочати заняття, натисніть «Start».

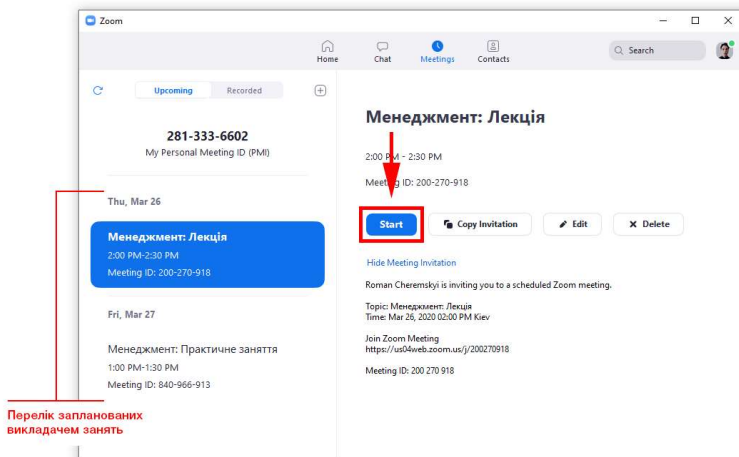


Рис. 3.6.24. Етап 6. Початок зустрічі на платформі Zoom

Як зазначено вище, студенти можуть отримати доступ до заняття лише за наявності відповідного ID-коду. ID кожної події («Meeting ID») зберігається у вкладці «Meetings».

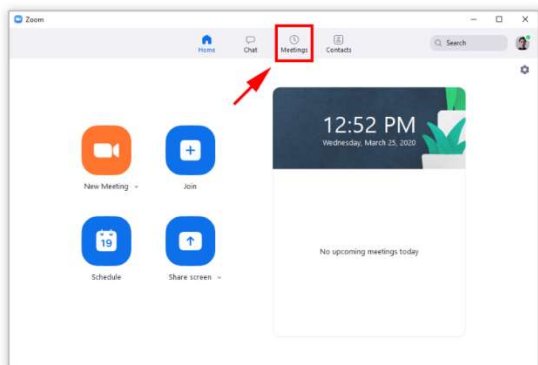


Рис. 3.6.25. Етап 6. Початок зустрічі на платформі Zoom

Натисніть «Copy Invitation», щоб скопіювати дані про подію. Дані міститимуть назву заняття, дату та час, посилання та ID.

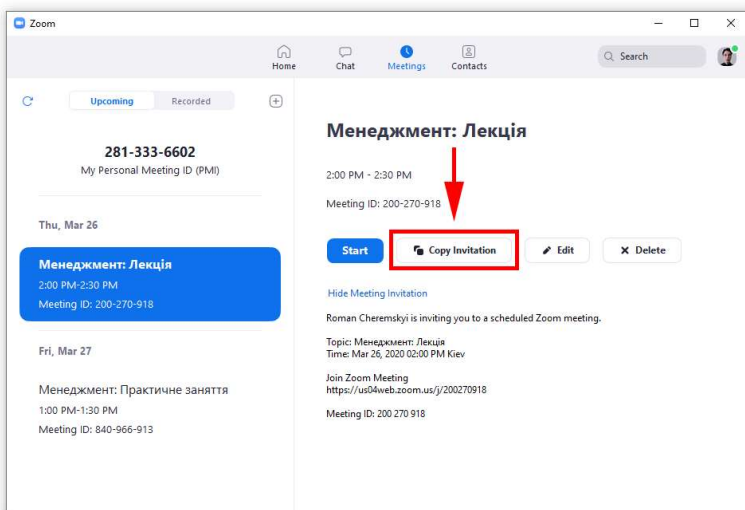


Рис. 3.6.26. Копіювання запрошення на зустріч на платформі Zoom із запланованої

Щоб провести заплановане заздалегідь заняття, відкрийте вкладку «Meetings» та натисніть «Start».

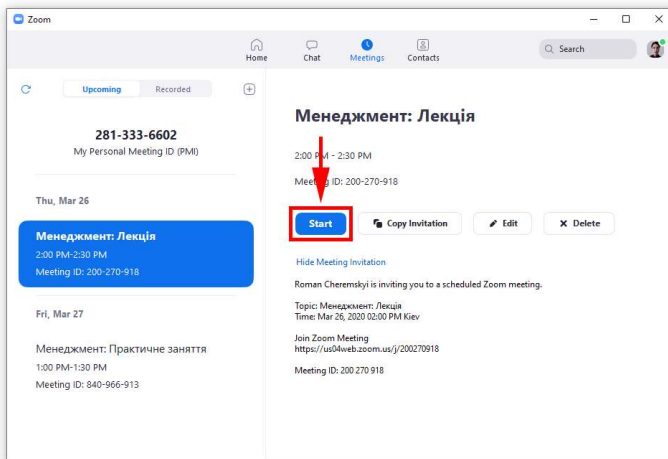


Рис. 3.6.27. Початок зустрічі на платформі Zoom

На екрані виникне вікно «Join Audio». Натисніть «Join with Computer Audio», щоб увімкнути трансляцію звуку з мікрофона комп'ютера. Тепер учасники зустрічі зможуть почути Ваш голос!

Увімкніть відеорежим за натиском кнопки «Start video».

Тепер учасники зустрічі зможуть чути Вас та бачити зображення, яке транслюється з веб-камери.

Елементи керування трансляцією відображаються в нижній частині екрана:

– Join Audio: цей елемент дає змогу керувати звуком мікрофона;

– Управління звуком (стрілка ^): дозволяє змінити мікрофон і динамік, які використовує система Zoom на комп'ютері, а також отримати доступ до всіх параметрів звуку в налаштуваннях Zoom;

– Start/Stop Video: розпочати та зупинити трансляцію з веб-камери;

– Управління відео (стрілка ^): якщо на комп'ютері встановлено кілька камер, користувач може обрати одну із них;

отримати доступ до всіх параметрів відео та налаштувань віртуального фону;

- Invite: запросити учасників доєднатися до відео-конференції;
- Manage Participants: відкрити перелік учасників заняття;
- Share Screen: розпочати демонстрацію екрана;
- Управління демонстрацією екрану (стрілка ^): налаштування дозволу трансляції робочих столів іншими учасниками;
- Chat: доступ до вікна чату для письмового спілкування з учасниками;
- Record: запис заняття;
- Reactions: смайлики;
- End Meeting: завершити онлайн-конференцію.

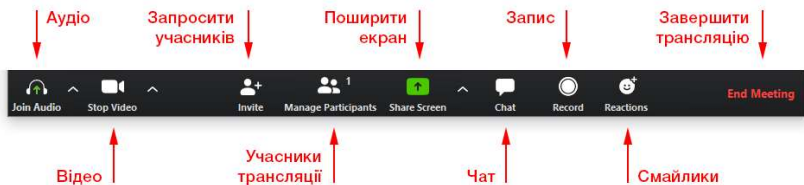


Рис. 3.6.28. Керування зустріччю на платформі Zoom

Натисніть Manage Participants в панелі керування, щоб відобразити список учасників.

У вікні, що з'явиться на екрані, наведіть мишкою на одного з учасників та натисніть «More», щоб відкрити список опцій:

- Chat: відкрити панель чату;
- Stop Video: зупинити трансляцію відео з камери учасника;
- Spotlight Video: призначити учасника основним активним оратором для всіх глядачів;
- Make Host: призначити учасника керівником онлайн-трансляції;
- Rename: змінити ім'я учасника;
- Remove: вилучити учасника, заборонити перегляд трансляції.

За натиском кнопки «More» внизу панелі, з'явиться перелік додаткових опцій, таких, як «Виключати трансляцію звуку з

мікрофонів учасників при вході», «Дозволити учасникам вмикати свої мікрофони» тощо.

Щоб увімкнути демонстрацію екрана, натисніть Share Screen в панелі керування.



Рис. 3.6.29. Демонстрація екрану на платформі Zoom

Додаток Zoom дає змогу демонструвати:

- Screen: робочий стіл комп'ютера;
- Whiteboard: віртуальну дошку;
- Програми та папки, що відкриті на комп'ютері.

Щоб увімкнути трансляцію робочого столу, натисніть «Screen», потім «Share».

На моніторі з'явиться робочий стіл, обрамлений зеленою лінією. У режимі трансляції робочого столу викладач може демонструвати студентам матеріали зі свого комп'ютера, принципи роботи з програмами тощо.

Щоб вийти з режиму демонстрації, достатньо натиснути «Stop Share» вгорі екрана.

Режим «Whiteboard» дає змогу викладачеві малювати рисунки та схеми для наочної демонстрації певних тверджень.

Щоб отримати доступ до чату під час проведення заняття, натисніть «Chat» в панелі керування.

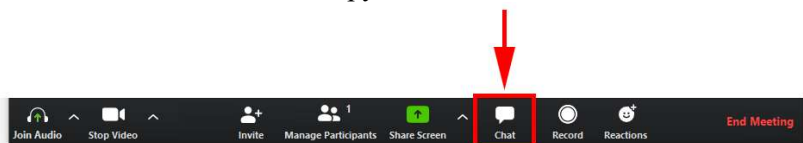


Рис. 3.6.30. Користування чатом на платформі Zoom

У вікні чату можна надсилати та переглядати повідомлення учасників онлайн-конференції.

За необхідності написати конкретній особі, натисніть на поле To: та виберіть у списку окремого учасника.

Існує декілька налаштувань, які допоможуть забезпечити безперервність освітнього процесу та уникнути перешкод, які можуть бути здійснені учасниками відоконференції.

Налаштування безпеки у Zoom знаходяться у нижньому меню екрану:

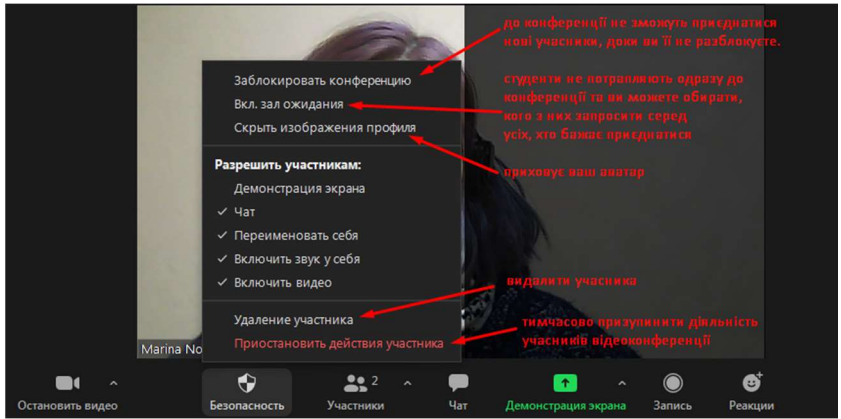


Рис. 3.6.31. Налаштування безпеки зустрічі на платформі Zoom

Виберіть «Призупинити дії учасника», щоб тимчасово зупинити роботу відеозв'язку, аудіозв'язку, чату в конференції, коментування, демонстрації екрану і записи, а також завершити роботу сесійних залів. Щоб продовжити конференцію, потрібно повторно включити окремі функції.

Функція запису «Record» дає змогу записати онлайн-заняття, щоб учасники могли його переглянути після завершення (доступ до цієї функції є тільки у викладача).

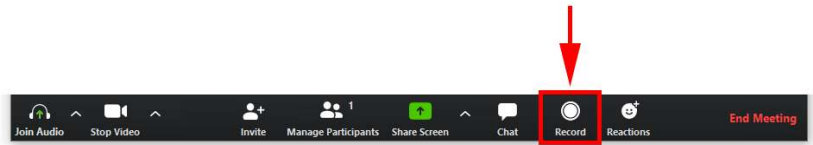


Рис. 3.6.32. Запис зустрічі на платформі Zoom

Після початку записування заняття, зверху та знизу екрана з'являться додаткові елементи керування: Пауза (тимчасово зупинити запис) та Стоп (припинити запис).

Безкоштовна версія сервісу Zoom дає змогу проводити відеоконференції тривалістю 40 хвилин, тому навчальне заняття тривалістю 90 хвилин складатиметься з двох частин (сеансів). За таких умов необхідно записувати 5 хвилин на початку першого сеансу та 5 хвилин наприкінці другого сеансу.

Розглянемо детальніше ситуацію запису п'яти хвилин відеоконференції. У слушний момент заняття, наприклад, перед привітанням та оголошенням теми, розпочніть запис, натиснувши кнопку Record.

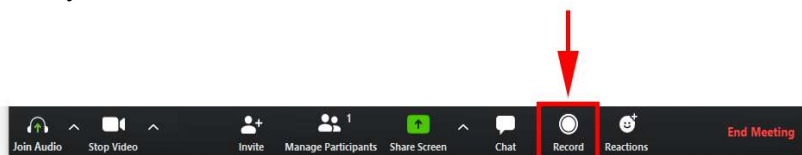


Рис. 3.6.33. Завершення запису зустрічі на платформі Zoom

Через 5 хвилин зупиніть запис, натиснувши Stop Recording.

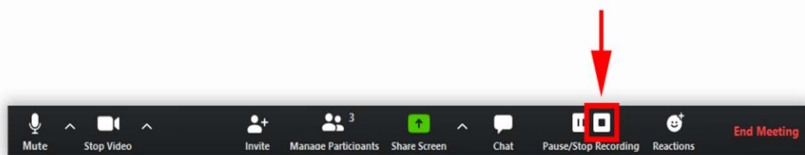


Рис. 3.6.34. Збереження запису зустрічі на платформі Zoom

У підтвердження того, що запис відбувся, на екрані з'явиться повідомлення «Після завершення конференції відбудеться конвертація запису в формат mp4».

Після завершення заняття на екрані з'явиться вікно конвертації запису.

Після завершення конвертації, автоматично відкриється папка із записаними матеріалами. Файл запису матиме назву zoom_0.mp4.

Викладачам університету рекомендовано вести архів записів фрагментів занять. Відеофайли необхідно копіювати до окремої папки комп'ютера, вказуючи дату та тип заняття.

У подальшому, щоб знайти папку, до якої Zoom автоматично зберігає усі записи занять, натисніть кнопку Settings у вікні програми.

У вікні налаштувань оберіть вкладку Recording. Натисніть кнопку Open поруч із полем Location.

Папка з усіма записаними сесіями Zoom автоматично відкриється на екрані.

Щоб завершити заняття, достатньо натиснути End Meeting в панелі керування.

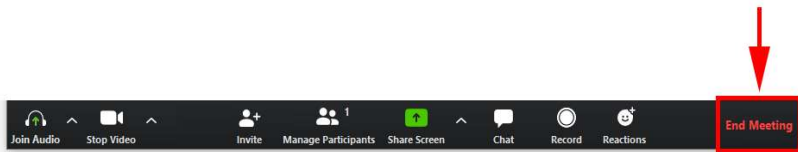


Рис. 3.6.35. Етап 7. Завершення зустрічі на платформі Zoom

Щоб вимкнути трансляцію для всіх учасників, натисніть End Meeting for All.

Якщо ж викладач бажає вийти з трансляції самостійно та дати змогу учасникам спілкуватися за його відсутності, необхідно призначити іншого керівника трансляції, обравши його з переліку учасників, та натиснути «More» → «Make Host».

Після цього натисніть «End Meeting» на панелі керування та «Leave Meeting». Таким чином Ви вийдете з режиму онлайн-конференції, а трансляція продовжиться вже без Вашої участі.

Meet і Zoom дуже схожі. У них зручно організовувати спільну роботу, ділитись екраном і створювати кімнати обговорення. Обидва сервіси підтримують виклики. Велика різниця в загальній ціні і максимальній кількості учасників, які можуть приєднатися до зустрічі

Висновок. Проведення тренінгів наживо та особисто вже давно стало ефективним інструментом. Інтернет робить цей інструмент ще більш потужним і доступним, оскільки дозволяє проводити онлайн-версії тренінгів, які не вимагають від вас

оренди приміщення, а від ваших потенційних слухачів - виходу з дому чи офісу.

Отже, серед 3 платформ перевагу мають Zoom, Microsoft Teams. Zoom як і раніше пропонує варіант freemium, який в першу чергу приваблює нових клієнтів. Microsoft Teams – це платформа для спільної роботи, яка об'єднує разом чат, онлайн зустрічі, конференції та сервіси Microsoft 365. Тобто Microsoft Teams це не тільки відео або аудіо зв'язок. Це хаб, що об'єднує різні сервіси для роботи: від дзвінків до планнера великих проєктів. Обидві програми доступні в мобільній і десктопній версіях. Запис конференції (відео) можливий в обох сервісах, а для Google Meet потрібно встановити спеціальне розширення/програму для запису онлайн-семінару.

Microsoft Teams є безперечним переможцем серед платформ, які були проаналізовані: більша кість учасників, наявність власної дошки та кімнат для роботи в групах, можливість вести запис онлайн-семінару, інформаційний захист (учасники мають бути зареєстрованими користувачами Microsoft); широкий спектр можливостей інтеграції з іншими інструментами Microsoft і програмами сторонніх розробників. Але все ж таки є деякі недоліки у користуванні Microsoft Teams: складний інтерфейс може бути надто важким для деяких користувачів; обмежена підтримка типів файлів не від Microsoft

Список використаних джерел:

1. Використання сервісу Zoom в умовах дистанційного навчання. URL : <https://content.hneu.edu.ua/s/Sx1eP17G-> (дата звернення : 04.01.2024)

2. Microsoft. URL : <https://www.microsoft.com/> (дата звернення : 04.01.2024)

3.7. АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ТА КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ НА ТРЕНІНГУ

Основні поняття теми:

1. Академічна доброчесність на тренінгах і при підготовці до них.
2. Інформація з обмеженим доступом.
3. Конфіденційність інформації на тренінгах під час воєнного стану.

1. Академічна доброчесність на тренінгах і при підготовці до них

Що таке академічна доброчесність? Це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Згідно з пунктом 3 статті 58 Закону України «Про вищу освіту» науково-педагогічні, наукові та педагогічні працівники закладу вищої освіти зобов'язані дотримуватися в освітньому процесі та науковій (творчій) діяльності академічної доброчесності та забезпечувати її дотримання здобувачами вищої освіти. Зі свого боку, особи, які навчаються у закладах вищої освіти зобов'язані виконувати вимоги освітньої (наукової) програми (індивідуального навчального плану (за наявності), дотримуючись академічної доброчесності, та досягати визначених для відповідного рівня вищої освіти результатів навчання (пункт 3 статті 63 Закону України «Про вищу освіту»).

Дотримання академічної доброчесності педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками передбачає:

- посилання на джерела інформації у разі використання ідей, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право;
- надання достовірної інформації про результати досліджень та власну педагогічну (науково-педагогічну, творчу) діяльність;

– контроль за дотриманням академічної доброчесності здобувачами освіти.

Розглянемо більш детально це питання в контексті нормативного забезпечення.

Так, згідно з пунктом 4 статті 42 Закону України «Про освіту» порушенням академічної доброчесності вважається:

– академічний плагіат – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства;

– самоплагіат – оприлюднення (частково або повністю) власних раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів;

– фабрикація – вигадкування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі або наукових дослідженнях;

– фальсифікація – свідомо зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень;

– списування – виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема під час оцінювання результатів навчання;

– обман – надання завідомо неправдивої інформації щодо власної освітньої (наукової, творчої) діяльності чи організації освітнього процесу; формами обману є, зокрема, академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація та списування;

– хабарництво – надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі;

– необ’єктивне оцінювання – свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання здобувачів освіти.

Усе вищевикладене стосується і тренінгів як форми організації неформальної освіти з дітьми та дорослими. Інформація на тренінгу повинна бути доброчесною, а презентації всі і роздаткові матеріали – з позначенням джерел інформації.

2. Інформація з обмеженим доступом.

Дотримання норм законодавства України в процесі роботи з інформацією з обмеженим доступом у наукових дослідженнях.

Воєнний стан також диктує обмеження на використання інформації з обмеженими доступом на тренінгах. Що таке інформація з обмеженим доступом? Інформація з обмеженим доступом – це така інформація, доступ до якої має лише обмежене коло осіб і оприлюднення якої заборонено розпорядником інформації відповідно до закону. Обмеження доступу до інформації здійснюється в інтересах національної безпеки або охорони законних прав фізичних та юридичних осіб. Обмежується доступ до інформації, а не до документу. Відповідно, якщо в одному документі міститься відкрита і закрита інформація, то відкрита інформація може бути надана на ознайомлення зацікавленій особі у вигляді окремого документу.

За змістом статті 6 Закону України «Про доступ до публічної інформації» вбачається, що інформація з обмеженим доступом, може бути наступною:

- конфіденційна інформація;
- таємна інформація – інформація, доступ до якої обмежується і розголошення якої може завдати шкоди особі, суспільству і державі. Таємною визнається інформація, яка містить державну, професійну, банківську таємницю, таємницю слідства та іншу передбачену законом таємницю;
- службова інформація – що міститься в документах суб'єктів владних повноважень, які становлять внутрівідомчу службову кореспонденцію, доповідні записки, рекомендації, якщо вони пов'язані з розробкою напряму діяльності установи або здійсненням контрольних, наглядових функцій органами державної влади, процесом прийняття рішень і передують публічному обговоренню або прийняттю рішень; зібрана в процесі оперативно-розшукової, контррозвідувальної діяльності, у сфері оборони країни, яку не віднесено до державної таємниці.

Часто на тренінгах подаються приклади, наводяться ситуації для вирішення учасниками, для застосування набутих знань на практиці. Тут використовуються часто реальні приклади з надання соціальних послуг громадянам.

3. Конфіденційність інформації на тренінгах у воєнний стан

Що таке конфіденційна інформація як підвид інформації з обмеженим доступом?

Конфіденційна інформація – (від англ. confidence – довіра) це відомості, які знаходяться у володінні, користуванні або розпорядженні окремих фізичних чи юридичних осіб і поширюються за їх бажанням. Відповідно до статті 21 Закону України «Про інформацію», конфіденційна інформація разом із службовою та таємною інформацією належить до інформації з обмеженим доступом.

Конфіденційна інформація умовно поділяється на конфіденційну інформацію про фізичну особу та конфіденційну інформацію про юридичну особу.

Підставою для визначення інформації конфіденційною є бажання фізичної чи юридичної особи вважати певну інформацію про неї чи інформацію, що знаходиться у її володінні, конфіденційною. Персональні дані та відомості про фізичну особу є тотожними поняттями. А інформація про особу поширюється не тільки на фізичних а й на юридичних осіб. Будь-яка інформація про особу може бути віднесена на розсуд особи до конфіденційної, якщо це не заборонено Законом.

До конфіденційної інформації, що є власністю держави, не можуть бути віднесені відомості:

- про стан довкілля, якість харчових продуктів і предметів побуту;
- про аварії, катастрофи, небезпечні природні явища та інші надзвичайні події, які сталися або можуть статися і загрожують безпеці громадян;
- про стан здоров'я населення, його життєвий рівень, включаючи харчування, одяг, житло, медичне обслуговування та соціальне забезпечення, а також про соціально-демографічні показники, стан правопорядку, освіти і культури населення;
- стосовно стану справ із правами і свободами людини і громадянина, а також фактів їх порушень;
- про незаконні дії органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових та службових осіб;

– щодо діяльності державних та комунальних унітарних підприємств, господарських товариств;

– інша інформація, доступ до якої відповідно до законів України та міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Не належать до інформації з обмеженим доступом: декларації про доходи осіб та членів їхніх сімей, які претендують на зайняття чи займають виборну посаду в органах влади та обіймають посаду державного службовця, службовця органу місцевого самоврядування першої або другої категорії.

Конфіденційною інформацією про фізичну особу можна вважати:

– відомості про національність, освіту, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, адреса, дата та місце народження (частина друга статті 11 Закону України «Про інформацію»);

– відомості про місце проживання (частина восьма статті 6 Закону України «Про свободу пересування та вільний вибір проживання в Україні»);

– відомості про особисте життя громадян, одержані із звернень громадян (стаття 10 Закону України «Про звернення громадян»);

– первинні дані, отримані в процесі проведення Перепису населення (стаття 16 Закону України «Про Всеукраїнський перепис населення»);

– відомості, що подаються заявником на визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту (частина десята статті 7 Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту»);

– інформація про пенсійні внески, пенсійні виплати та інвестиційний прибуток (збиток), що обліковується на індивідуальному пенсійному рахунку учасника пенсійного фонду, пенсійні депозитні рахунки фізичних осіб, договори страхування довічної пенсії (частина третя статті 53 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»);

– інформація про страхові внески до накопичувальної системи пенсійного страхування, про суму коштів, що обліковується на накопичувальному пенсійному рахунку

учасника накопичувальної системи пенсійного страхування, про умови та стан виконання договорів страхування довічної пенсії, про персональні дані учасників накопичувальної системи пенсійного страхування (частина друга статті 97 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»);

– відомості щодо предмета договору на виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських та технологічних робіт, хід їх виконання та результати (стаття 895 Цивільного кодексу України);

– інформація про пенсійні внески, пенсійні виплати та інвестиційний прибуток (збиток), що обліковується на індивідуальному пенсійному рахунку учасника пенсійного фонду, пенсійні депозитні рахунки фізичних осіб, договори страхування довічної пенсії (частина третя статті 53 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»);

– інформація про страхові внески до накопичувальної системи пенсійного страхування, про суму коштів, що обліковується на накопичувальному пенсійному рахунку учасника накопичувальної системи пенсійного страхування, про умови та стан виконання договорів страхування довічної пенсії, про персональні дані учасників накопичувальної системи пенсійного страхування (частина друга статті 97 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»);

– відомості щодо предмета договору на виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських та технологічних робіт, хід їх виконання та результати (стаття 895 Цивільного кодексу України);

– сукупність відомостей про фізичних осіб які постраждали від насильства (персональні дані), що містяться в Реєстрі, є інформацією з обмеженим доступом. (частина десята статті 16 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»);

– інформація, що стосується митної вартості товарів, що переміщуються через митний кордон України (частина перша статті 56 Митного кодексу України);

– інформація, що міститься в заяві про державну реєстрацію лікарського засобу та додатка до них (частина восьма статті 9 Закону України «Про лікарські засоби»);

– інформація про місце проживання або перебування фізичних осіб із зазначенням адреси, номери телефонів чи інших засобів зв'язку, адреси електронної пошти, реєстраційні номери облікової картки платника податків, реквізити документів, що посвідчують особу, унікальні номери запису в Єдиному державному демографічному реєстрі, реєстраційні номери транспортних засобів, номери банківських рахунків, номери платіжних карток, інформація, для забезпечення захисту якої розгляд справи або вчинення окремих процесуальних дій відбувалися у закритому судовому засіданні, інші відомості, що дають можливість ідентифікувати фізичну особу (стаття 7 Закону України «Про доступ до судових рішень»).

Конфіденційна інформація про юридичну особу – це інформація, яка міститься в договорах, контрактах, листах, звітах, аналітичних матеріалах, виписках з бухгалтерських рахунків, схемах, графіках, специфікаціях і інших документах, що фігурують в діяльності юридичної особи. Розголошення даних, що містяться в таких документах, може бути використано конкурентами і, відповідно, завдати економічної та іншої шкоди юридичній особі. Важливо уточнити, що конфіденційна інформація є тотожною комерційній таємниці. Особливістю відомостей, що складають комерційну таємницю, як вид конфіденційної інформації, є їх комерційний і господарський характер. Іншими словами, це інформація, що має економічну цінність, здатна впливати на фінансове становище суб'єкта підприємницької діяльності, розмір одержуваного ним прибутку.

Розпорядниками, тобто особами, які відповідно до їх повноважень володіють конфіденційною інформацією, являються:

– суб'єкти владних повноважень – органи державної влади, інші державні органи, органи місцевого самоврядування, органи влади Автономної Республіки Крим, інші суб'єкти, що здійснюють владні управлінські функції відповідно до законодавства та рішення яких є обов'язковими для виконання;

– юридичні особи, що фінансуються з державного, місцевих бюджетів, бюджету Автономної Республіки Крим, – стосовно інформації щодо використання бюджетних коштів;

– особи, якщо вони виконують делеговані повноваження суб'єктів владних повноважень згідно із законом чи договором,

включаючи надання освітніх, оздоровчих, соціальних або інших державних послуг, – стосовно інформації, пов'язаної з виконанням їхніх обов'язків;

– суб'єкти господарювання, які займають домінуюче становище на ринку або наділені спеціальними чи виключними правами, або є природними монополіями, – стосовно інформації щодо умов постачання товарів, послуг та цін на них.

Враховуючи викладене, пам'ятаємо ще про кодекс етики соціальних працівників, соціальних педагогів, психологів України, де також сказано про конфіденційність інформації, політики безпеки і захисту дітей, які прийняті в НДО, ГО, БФ, міжнародних гуманітарних організаціях.

Список використаних джерел:

1. Порадник для професійного педагогічного та наукового зростання освітян : наук.-метод. посіб. / Л. Борисова, Н. Волкова, О. Грабовський та ін. ; за ред. О. М. Петровського, І. М. Трубавіної ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди, Терноп. обл. комун. ін-т післядип. пед. освіти. Харків ; Тернопіль, 2023. 301 с. URL : <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/12126>

3.8. БЕЗПЕКА УЧАСНИКІВ ТРЕНІНГУ

Основні поняття теми:

1. Поняття безпечного освітнього середовища.
2. Відповідальність освітян за життя і здоров'я учасників освітнього процесу.
3. Наукові підходи до безпечного освітнього середовища.
4. Захист дітей.
5. Рекомендації МОН щодо безпеки в освіті.

Проблема **безпечного освітнього середовища** в наш час є найголовнішою для освітян задля збереження життя всіх учасників освітнього процесу. Актуальність проблеми в війну пов'язана з новими ризиками для життя і здоров'я всіх учасників

освітнього процесу, дітей зокрема. Але і загрози і небезпеки, які діяли в мирний час, продовжують існувати, хоча і в інших формах, наприклад, булінг в соціальних мережах, торгівля людьми через інтернет тощо. В Законі України «Про повну загальну середню освіту» [3] уперше подано формулювання безпечного освітнього середовища. Під ним розуміють «сукупність умов у закладі освіти, що унеможливають заподіяння учасникам освітнього процесу фізичної, майнової та/або моральної шкоди, зокрема внаслідок недотримання вимог санітарних, протипожежних та/або будівельних норм і правил, законодавства щодо кібербезпеки, захисту персональних даних, безпеки харчових продуктів та/або надання неякісних послуг з харчування, шляхом фізичного та/або психологічного насильства, експлуатації, дискримінації за будь-якою ознакою, приниження честі, гідності, ділової репутації (булінг (цькування), поширення неправдивих відомостей тощо), пропаганди та/або агітації, у тому числі з використанням кіберпростору, а також унеможливають вживання на території закладу освіти алкогольних напоїв, тютюнових виробів, наркотичних засобів, психотропних речовин». У той же час зазначимо, що це поняття в Законі не відбиває умов воєнного стану, стосується лише мирних умов здобуття освіти, не враховує навіть особливий період і надзвичайний стан. Педагоги несуть відповідальність за життя і здоров'я дітей, які перебувають в закладі освіти. Так, у Кримінальному кодексі України [6] є стаття 137 «Неналежне виконання обов'язків щодо охорони життя та здоров'я дітей». Згідно з нею, п. 1 «неналежне виконання професійних чи службових обов'язків щодо охорони життя та здоров'я неповнолітніх внаслідок недбалого або несумлінного до них ставлення, якщо це спричинило істотну шкоду здоров'ю потерпілого, – карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадськими роботами на строк до двохсот сорока годин, або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років». П. 2 «Ті самі дії, якщо вони спричинили смерть неповнолітнього або інші тяжкі наслідки, – караються обмеженням волі на строк до чотирьох років або позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права

обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого».

Ураховуючи дослідження з питань національної безпеки, освіти в умовах конфлікту, міжнародні стандарти освіти в умовах конфлікту, безпеки освіти, можна визначити ряд **наукових підходів** різного рівня, які дозволять говорити про побудову безпечного освітнього середовища в закладі освіти на науковій основі. Як відомо, методологічними, теоретичними, методичними основами досліджень є комплекс наукових підходів різного рівня [10]. З філософських підходів, тобто методології дослідження, які визначають мету і принципи побудови такого безпечного освітнього середовища: гуманістичний, прав людини, розвитку людини, дитиноцентричний, прагматичний, політик безпеки і захисту дітей, гендерний підходи. Вони дозволяють сказати, що безпечне освітнє середовище призначено для збереження життя і здоров'я всіх учасників освітнього процесу, особливо дітей, для отримання безперервної освіти для реалізації права дитини на освіту. Воно повинно бути створено і функціонувати апіорі, хоч і в різній формі, оскільки життя і здоров'я – пріоритет для освіти, це має бути саме освітнє середовище, в якому продовжується повноцінний освітній процес, який розвиває особистість, освіта – пріоритет політики суспільства і громади, тому це спільна справа і суспільства, і громади, і держави, і кожної дорослої відповідальної людини – батька. Важливий новий підхід – політик безпеки та захисту дітей для установ та організацій, які працюють з дітьми і цивільним населенням в умовах війни [8]. Цей підхід є цікавим з огляду на розбудову безпечного освітнього середовища в певній системі нормативів, поглядів, посад, які забезпечують захист дитини в умовах війни. Це не норми законів, це ті стандарти і правила, які прописані під конкретну установу самими її співробітниками заради безпеки і захисту дітей. Усі міжнародні і недержавні українські організації сьогодні для роботи з дітьми в Україні в умовах війни повинні мати і дотримуватися політики захисту і безпеки дітей, а також політики запобігання гендерно зумовленого насильства тощо. Цей підхід є надзвичайно важливим для нашого дослідження. Із загальнонаукових підходів безпечне освітнє середовище – це діяльнісний, системний, аксіологічний, дружній,

мультидисциплінарний, демократичний підходи, підхід викриття ненависті, насильства і ворожнечі, порушень прав. Діяльнісний підхід означає, що це середовище повинно створюватися і функціонувати відповідно до тих небезпек і ризиків, які є в громаді і суспільстві. Педагоги повинні мати компетентності для роботи в ньому і оволодіти ними і самі здійснювати певні заходи на цій основі щодо підтримання безпеки в середовищі. Основою для нього сьогодні є Декларація безпеки шкіл і взаємодія на практиці з ДСНС, МВС. Для його реалізації потрібен також мультидисциплінарний підхід як основа взаємодії в інтересах дітей. Це означає спільний план захисту дітей у воєнний час та спільні зусилля різних фахівців, спільна допомога заради життя дітей. Системний підхід передбачає, що безпека дітей – це не окрема акція в певній школі, не робота на розсуд керівника закладу освіти чи батьків, а це обов'язкова робота всієї системи освіти, спрямована на вирішення проблеми створення безпечного освітнього середовища, що вимагає централізованого підходу і рекомендацій, роз'яснень, взаємопов'язаних дій, де у кожного працівника і фахівця свої роль і місце, які вони заздалегідь знають та вміють виконувати. Аксиологічний підхід означає пріоритет цінностей. Це цінність життя, здоров'я, освіти, прав людини, а також європейські й українські цінності як національні інтереси, за які йде війна, в тому числі інформаційна. Освіта і виховання на цінностях є ключовими в безпечному освітньому середовищі саме українського суспільства для протидії інформаційно-психологічних спеціальних операцій ворога, паніці, підтримки згуртованості нашого суспільства через освіту. Тому напрямками створення безпечного освітнього середовища, які визначають ці підходи, є підвищення кваліфікації освітян з проблеми, окрема система роботи в МОН, освіта і виховання на загальнолюдських, європейських і українських цінностях, протидії торгівлі людьми, поваги до прав людини тощо. Демократичний підхід є важливим з огляду на врахуванні думок стейкхолдерів освітнього процесу задля його поліпшення в умовах війни і небезпеки. І означає пріоритет прав дитини в дорослому середовищі у випадку загрози її життю і здоров'ю. Тому домедична підготовка педагогічних працівників, вміння спілкуватися з дитиною, яка отримала психологічні травми

внаслідок війни, зазнала втрат (бачила смерті, військові дії, була під обстрілами тощо), є важливими для кращого вміння виявити потреби дитини і порушення її прав для допомоги їй. Це стосується і протидії торгівлі дітьми, ГЗН, жорстокості і насильства, булінгу тощо. Демократія – це і вирішення проблем дітей у війну разом з дітьми, а не за них. Це підтримка дитячих ініціатив щодо волонтерства, донатів на ЗСУ, благодійних ярмарків з виготовленими дитячими руками виробами, самодіяльності в госпіталах і лікарнях тощо. Дружній підхід наголошує на створенні школи, дружньої до дитини, з метою всебічного благополуччя і розвитку дитини. Така школа виключає насильство, булінг, різні небезпеки для дітей, які притаманні конкретній громаді, регіону, школі. Є в ЮНІСЕФ та ЮНЕСКО орієнтири і принципи школи, дружньої до дитини, що дозволяє будувати стосунки на основі дружби, поваги, а не підкорення і застосування влади. Підхід викриття ненависті і ворожнечі, порушень прав необхідний для нетолерантності до порушень прав дітей і викорінення ворожнечі в освітньому середовищі, щоб воно стало безпечним, заборони на використання мови ворожнечі і ненависті в освітньому середовищі будь-ким. Це один з підходів захисту прав людини, який конкретно стосується навчання мові, яка не викликає ворожнечу, поширює кращі зразки спілкування в мікросередовищі. Гендерний підхід. Спрямований на викорінення гендерних стереотипів в закладі освіти, формування гендерної рівності дівчат та хлопців через формування нових зразків стосунків і поведінки, створення рівних можливостей для самореалізації дітей, усвідомлення ними себе як представника певної статі з рівними можливостями, навчання запобіганню гендерно зумовленого насильства, тим більше в війну, де діти є більш уразливими.

Конкретнонаукові підходи уточнюють напрямки і показують шляхи їх вирішення. Підходи державного управління наголошують на технологіях і механізмах виконавчої влади з вирішення проблеми, задіяння адмінресурсу для створення безпечного освітнього середовища – накази, листи МОН тощо. Підхід національної безпеки означає, що для захисту національних інтересів важливими є життя і здоров'я дітей, права

дітей, опора в освіті на європейські та українські цінності, розуміння національно-патріотичного виховання як основи національної безпеки в освітньому середовищі і запобігання тим самим появи колаборантів і ворогів країни. Якщо раніше основою формування національної ідентичності як результату національно-патріотичного виховання були мова, культура, традиції, історія, то сьогодні важливо, ким ми є та ким ми будемо в майбутньому, і на цих цінностях будувати виховну роботу з дітьми, яким відбудовувати Україну і розвивати її, не допускати неукраїноцентричного в освіті і повсякденного в житті [2; 13]. З'являються нові, пережиті нашим народом традиції у війну, пишеться нова історія, формується нова культура з опорою на духовні цінності, а не на речі чи імідж. Ризико-орієнтований підхід [3; 7; 8; 14] є важливим для визначення нових ризиків і небезпек у зв'язку з війною, врахування нових небезпек в роботі і запобігання їм. В умовах воєнного стану до небезпек належать: обстріли, застосування хімічної, ядерної, бактеріологічної зброї, пожежа, вибухонебезпечні предмети, інформаційно-психологічні спецоперації, відсутність зв'язку, світла, тепла, води, незадоволення базових і спеціальних потреб, які необхідні для виживання і освіти. До загроз належать: інформаційно-психологічна, фізична, вибухова, радіаційна, хімічна, переривання освіти тощо. До ризиків: смерть, поранення, психологічна травма, стрес та його наслідки, полон, омана, опік, задуха, хвороба, втрата свідомості і її плутанина, психічні розлади, розлади адаптації, поведінки, пізнавальних процесів (мислення, уваги, уяви, пам'яті тощо), травми, поява «точки переходу» в освіті. Соціально-педагогічний і соціально-виховний підходи є важливими для усунення перешкод і негативних факторів на шляху до розвитку і соціалізації дитини в безпечному освітньому середовищі і показу позитивної реальної моделі такого середовища, зразків поведінки без жорстокості і насильства, булінгу і соціального виховання в дусі ненасильства і культури миру, толерантності до людей з різних регіонів України, що є важливим в умовах війни, де є культ сили і жорстокості. Соціальне виховання працює з батьками і всім населенням як просвіта щодо безпеки, умов для безпечної освіти, поведінки батьків і дітей у випадку загрози обстрілів та інших

загроз і небезпек. Педагогічний підхід означає формування звичок поведінки в дусі культури безпеки і культури миру, виховання на національних та європейських цінностях, економічне виховання на раціональних потребах, спрямований на усвідомлення цінності життя і виховання культури безпеки в военний стан. В педагогічному плані важливими стають особистісно-орієнтований, середовищний підходи, які наголошують на необхідності індивідуального підходу в освіті до кожної дитини, врахування особливостей кожної дитини, роботу в дитячому середовищі і через середовище сім'ї, громади, класу, групи тощо. Профілактичний підхід передбачає первинну, вторинну і третинну профілактику в напрямку попередження небезпечної поведінки, усунення її причин і наслідків [11]. Первинна профілактика передбачає широке інформування про запобігання ризикам і небезпекам в війну дітям, особливо в закладі освіти. Вторинна профілактика передбачає роботу з тими, хто перебуває в зоні ризику – під обстрілами і в районах можливих бойових дій. Тут необхідна робота, яка враховує особливості громади і регіону, притаманні лише їм ризики і небезпеки. І це конкретні ризики і небезпеки і конкретні дії за алгоритмом, який відпрацьовується до автоматизму. Третинна профілактика передбачає роботу з тими, хто потерпів від війни – психологічні і фізичні травми, різні втрати (майна, домівки, родичів, звичного середовища, здоров'я тощо) і створення умов після реабілітації, щоб дитина таке більше не пережила. Правовий підхід говорить про відповідальність учасників освітнього процесу за недотримання норм безпечної поведінки, порушення прав і покарання за це. Це також просвіта з прав людини і покарання у вигляді політики захисту дітей або звернення до правоохоронних органів. У плані соціальної роботи важливим є ведення випадку [9] командою соціальних працівників, освітян, правників щодо безпечного освітнього середовища для окремої дитини, яка має ООП чи інші потреби внаслідок війни для захисту. І тут важлива складність випадку і спільної мети, кооперація ресурсів і працівників. У психологічному аспекті нас цікавлять закономірності та індивідуальні особливості відбиття живою матерією (мозком) зовнішніх впливів і суб'єктивний досвід дитини, в тому числі

пережите під час війни, а також мотиваційна та емоційно-вольова сфери людини, які дозволяють впливати на її поведінку і психіку. Саме це викликає різні реакції дітей на небезпеки. Наприклад, одні діти з числа ВПО в більш безпечних регіонах швидко лягають на підлогу під час ракетного обстрілу чи швидко і зосереджено йдуть до укриття з улюбленою іграшкою. Інші, місцеві діти, які не розуміють небезпеку, спокійно продовжують свою діяльність. Резилієнтний підхід [15] дозволяє пережити небезпеку, якщо спиратися на сильні сторони людини. Але це вже для дітей від підліткового віку та для дітей з сильною нервовою системою. Підтримка [11] ж спирається на слабкі сторони і перманентну допомогу тим, хто без неї жити не може в цих умовах і не є суб'єктом свого життя внаслідок травм різного роду. І надзвичайно важливим є підхід освіти в умовах конфлікту, освіти, чутливої до конфлікту, за якою є вже певні міжнародні стандарти та орієнтири побудови безперервної освіти в війну.

Отже, комплекс наукових підходів різного рівня визначає сьогодні мету і напрямки, способи і шляхи створення безпечного освітнього середовища в неформальній освіті.

Зазначимо, що окрім безпеки дітей, в закладі освіти повинен бути організований і захист дітей. **Захист дітей** – це відповідальність, згідно з якою організація може бути впевнена, що її персонал, партнери, керівники та діяльність не шкодить дітям, не піддає їх ризику експлуатації та насильства, і що про будь-які занепокоєння організації щодо безпеки дітей у спільноті чи громаді буде повідомлено відповідним органам. Дитиною вважається будь-яка особа віком до 18 років [5]. У міжнародних рекомендаціях відзначено, що хоча багато організацій мають політику захисту дітей, вони часто: не мають деталей щодо того, як керувати різними рівнями звинувачень щодо захисту, включаючи ті, які мають історичну давність; мають недостатню кількість підготовленого персоналу з відповідним досвідом для проведення ретельного розслідування та надання об'єктивної точки зору; не можуть збалансувати внутрішні процеси з різними контекстами країни, правовими системами та вимогами зовнішньої звітності щодо захисту дітей; не мають чіткого процесу, коли звинувачення стосується організації-партнера чи

працівників за контрактом; мають мало вказівок чи узгоджених інструментів щодо того, як провести фахове розслідування, безпечне для дітей; не мають нагляду з боку керівництва щодо якості процедур; не розуміють того, що має статися в результаті розслідування і як будуть моніторитись необхідні дії; не мають процесу, який уможливило б зворотній зв'язок з працівниками для забезпечення постійного навчання та вдосконалення; не мають інструментів, орієнтованих на дітей, для підтримки розслідування [12, с. 6]. Отже, потрібна людина з професією фахівець із захисту і безпеки дітей в закладі освіти, яка може це робити. Для цього їй потрібна спеціальна освіта, яку, на жаль, сьогодні не дають ЗВО в Україні.

В умовах війни МОН в різних проектах вже розробило **рекомендації** щодо: створення безпечного освітнього середовища як нового виміру безпеки [1], є рекомендації з облаштування безпечного укриття в закладі освіти, повноцінного освітнього середовища в укритті (Фонд Східна Європа), дистанційного навчання, спільно з МВС – рекомендації з рюкзака безпеки школярів, досвід експериментального впровадження Декларації безпеки шкіл тощо. Надзвичайну просвітницьку роботу проводять фахівці ДСНС з педагогами і дітьми, роз'яснюючи технічні вимоги до укриття, необхідного для безпеки в закладі освіти, облаштування укриттів, мінну небезпеку тощо. Усе це свідчить про необхідність пошуку різноманітних шляхів до створення безпечного освітнього середовища в умовах війни і миру. Зазначимо, що враховуючи багатоаспектність проблеми безпеки в освіті, вона зараз в Україні є командною роботою фахівців різних сфер, бо сьогодні немає професії, фахівців з безпеки в освіті і їх ніхто не готує на рівні професії в закладі освіти. Немає професійного стандарту для такої професії.

Враховуючи викладене, ми розглядаємо безпечне **освітнє середовище в воєнний стан** як:

- умову реалізації права на освіту здобувачів освіти в мирний час, у воєнний та надзвичайний стан,
- умову безперервності освіти як недопущення «точки переходу» (ЮНІСЕФ), за якою здобувачі вже ніколи не повернуться до освіти,

– особливу організацію допомоги сім'ям з дітьми в закладах освіти як в основному центрі соціальної допомоги в громаді під час війни,

– засіб протидії ризикам і небезпекам, які ми пов'язуємо з війною (поранення, травми, психологічні травми внаслідок війни, торгівля людьми тощо),

– результат реалізації політик безпеки і захисту дітей та інших суб'єктів освітнього процесу.

Оскільки в різних регіонах є різні ризики, загрози і небезпеки в залежності від близькості до зони бойових дій, то в кожному конкретному закладі освіти треба визначати зі спеціалістами ДСНС та поліції лише ті ризики, загрози і небезпеки, які можуть виникнути лише в ньому в певній громаді і будуть заважати проведенню тренінгу, визначати його форму.

Список використаних джерел:

1. Агресія. Анексія. Конфлікт. Соціально-педагогічна та психологічна відповідь на виклики для дітей : методичні рекомендації для педагогів дошкільних навчальних закладів / за ред. Левченко К. Б., Панка В. Г., Ковальчук Л. Г. Київ : Агентство «Україна». 2016. 100 с.

2. Бриндза В. Чи ми приречені? Що потрібно знати про цінності українців та їх зміну. *Українська правда*. 2017. 23 жовтня. URL : <https://life.pravda.com.ua/columns/2017/10/23/227073/> (дата звернення : 04.01.2024)

3. Гречанинов В. Ф. Ризик-орієнтований підхід як нова парадигма системи управління техногенно-екологічною безпекою. *Національна академія наук України* : вебсайт. URL : <https://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=1625> (дата звернення : 04.01.2024)

4. Про повну загальну середню освіту : Закон України №10-р/2019 від 16.07.2019 р. *Верховна Рада України*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>. (дата звернення : 04.01.2024)

5. Захист дітей у надзвичайних ситуаціях : пам'ятка. *Keeping Children Safe*. 2022. URL : <https://www.keepingchildrensafe.global/> (дата звернення : 04.01.2024)

6. Кримінальний кодекс України : прийнятий 05.04.2001 №2341-III. *Верховна Рада України*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>. (дата звернення : 04.01.2024)

7. Ляшенко О. М. Концептуалізація управління економічною безпекою підприємства : монографія. 2-ге вид., переробл. Київ : НІСД, 2015. 348 с.

8. Романчик Т. В. Небезпека, загроза, ризик : аналіз термінологічного апарату теорії економічної безпеки. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2020. №17. С. 257–267.

9. Трубавіна І. М. Проблеми внутрішньо переміщених осіб в Україні як основа ведення випадку в соціальній роботі з ними. *Гібридна війна на Сході України в міждисциплінарному вимірі: витоки, реалії, перспективи реінтеграції*. 2017. С. 320–342.

10. Трубавіна І. М. Теоретико-методологічні основи сучасного науково-педагогічного дослідження. *Методологія сучасних наукових досліджень* : матеріали XVIII Міжнародної науково-практичної конференції. Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2022. С. 35–37.

11. Трубавіна І. М. Соціально-педагогічна робота з сім'єю в Україні: теорія і методика : монографія. Харків : Нове слово, 2007. 395 с.

12. Управління звинуваченнями щодо захисту дітей : посібник. *Keeping Children Safe*. 2014. URL : <https://www.keepingchildrensafe.global/wpcontent/uploads/2022/04/Management-of-CS-Ukrainian.pdf> (дата звернення : 04.01.2024)

13. Формування національної ідентичності українця через цінності Української Хартії вільної людини. *Науковий, методичний, інформаційний збірник Тернопільського обласного комунального інституту післядипломної педагогічної освіти*. Тернопіль : ТОКІППО, 2022. 491 с.

14. Шпильовий І. М. Державне регулювання у сфері природотехногенної безпеки України : автореф. дис. ... канд. наук з державного управління : 25.00.02 «Механізми державного управління» / НАДУ. Київ, 2008. 23 с.

15. INEE Guidance Note on Conflict Sensitive Education *Published. Interagency network for Education in Emergencies*. 2013.

1 March. URL : <https://inee.org/resources/inee-guidance-note-conflict-sensitive-education>

16. Meshko H. M., Meshko O. I., Trubavina I. M. Study of the Emotional Well-Being of Students in the Process of Education in the Modern School. *Journal of Intellectual Disability Diagnosis and Treatment*. Vol. 9 №. 4. 2021. P. 381–389. URL : <https://www.lifescienceglobal.com/pms/index.php/jiddt/index>

3.9. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРЕНІНГУ

Основні поняття теми:

1. Ефективність навчання.
2. Фактори, які впливають на ефективність тренінгів.
3. Примірний приклад питань тренера до звіту.
4. Враження тренера про тренінг.
5. Фотоматеріали.
6. Враження учасників.

Результати тренінгу виявляються безпосередньо на тренінгу та опосередковано після нього, коли подається звіт. Проводиться виявлення ефективності тренінгу як тренером, учасниками, так і донорами, відділом MEAL. У кожного з них свої завдання висвітлення результатів зі свого боку. Важливо визначити сутність ефективності навчання на тренінгу і фактори, чинники, які на це впливають.

Ефективність навчання можна визначити як спроможність максимально використовувати слухачами набуті ними на тренінгу нові досвід, компетентності в професійній діяльності.

Зазначимо, що оцінка ефективності проведення тренінгу може бути під час його проведення тренером та експертами, колегами, як спостереження за активністю, емоціями та увагою учасників, участі їх у занятті, якістю виконання завдань тощо; через постійний усний зв'язок на тренінгу тренера з учасниками, що вимагає відсутності комунікативних бар'єрів (гностичних, емоційних, психологічних, фізичних, соціальних тощо) і гнучкості від тренера у поясненні нового і управлінні групою; через порівняння очікувань, які сформульовані учасниками на початку тренінгу, з тим, які враження вони висловлюють наприкінці тренінгу, чи справдилися очікування; через коментарі тренера після кожної сесії та виконаного завдання групою, а також через коментарі учасників тренінгу.

Є підсумкова оцінка тренінгу – зовнішня та внутрішня, яку роблять замовники, донори та сам тренер для себе та керівництва. Підсумкову оцінку краще за все робити через анкети вхідні та

вихідні, завдання на визначені заздалегідь критерії ефективності тренінгу. Нагадуємо, в соціальній сфері це компетентності, знання, емоційний стан, мотиваційна сфера. А також ті критерії, які додатково поставить донор або замовник.

Визначимо на основі джерел **фактори, які впливають на ефективність тренінгів** для державних службовців та працівників ОМС, соціальної сфери:

1. Відповідність змісту професійного навчання потребам економічного і соціального розвитку держави, регіону, громади, завданням та функціям органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Тренінг на тему ГЗН для керівників соціальних установ повинен за змістом і рівнем науковості і практичної значущості відрізнятися від тренінгу з цієї ж теми для підлітків або нефахівців соціальної сфери.

2. Наявність у навчальних програмах проблем регіонального та місцевого рівнів.

3. Частка інтерактивних форм організації навчання, різних видів активностей на тренінгу.

4. Завершеність і професійність розгляду конкретних навчальних ситуацій і результатів виконання вправ.

5. Частка врахованих зауважень та пропозицій щодо організації та змісту професійного навчання з боку всіх стейкхолдерів навчання.

6 Рівень матеріально-технічного та науково-методичного забезпечення.

7. Фінансові витрати на організацію професійного навчання.

8. Рівень використання слухачами отриманих під час навчання компетентностей та досвіду у професійній діяльності.

9. Суб'єкт-суб'єктний характер спілкування на тренінгу учасників і тренера, педагогіка ненасильства, врахування досвіду учасників.

Значимо, що науковість, практичне значення та емоційна забарвленість є важливими показниками якості тренінгу. Враховуючи викладене, можна говорити, що мета і завдання тренінгу визначають вибір тренера, а фактори – організаційну роботу для проведення ефективного тренінгу.

Примірний приклад питань тренера до звіту за тренінгом:

Вступ

– де, коли, з ким, на яку тему, скільки часу, в яких умовах, онлайн чи офлайн проходив тренінг і чи відповідало це проектному завданню;

– особливості контингенту слухачів – їх якісний та кількісний склад за списками реєстрації проаналізувати;

– метою тренінгу було чи відповідала вона проекту і наскільки вирішувала поставлені завдання;

– як вивчалися потреби слухачів і враховувалися їх побажання до програми тренінгу та під час тренінгу;

– хто проводив;

– аналіз конспекту тренінгу на відповідність програмі тренінгу і меті проекту;

– наявність роздаткових матеріалів і відповідність їх вимогам проекту, програмі та конспекту тренінгу, вимогам MEAL тощо.

Докладаються реєстраційні листи учасників, агенда, конспект тренінгу, концепція тренінгу (його описова частина), вхідні та вихідні анкети, їх аналіз у таблиці з приростом і описово.

Якісна частина тренінгу

Стосується мети, змісту тренінгу, набутих загальних і професійних компетентностей слухачів

– чи відповідав зміст меті тренінгу, довести темами програми і вправами, якщо цього замало;

– якими методами, технологіями, методиками і прийомами досягнуто засвоєння змісту? Чим зумовлено їх вибір?;

– скільки активностей слухачів було на занятті? (європейці просять не менше 5);

– яка наочність використовувалась? Чи відповідала вона меті тренінгу і конкретного етапу навчання? як і коли вона використовувалась?;

– як перевірялося ставлення слухачів до теми тренінгу? Як вони висловлювалися?;

– як змінилося усвідомлення слухачів актуальності тренінгу для них особисто? ілюструвати висловами слухачів;

– як слухачі використовували свій власний особистий та професійний досвід на тренінгу? Приклади;

– чи дотримувався ведучий на тренінгу академічної доброчесності?;

– чи була витримана конфіденційність щодо слухачів та отримувачів соціальних послуг на тренінгу?;

– як використовувався роздатковий матеріал?;

– чи використовувалися технічні засоби навчання, які саме?;

– яка обстановка була на тренінгу? доведіть прикладами;

– яка увага та активність слухачів були на тренінгу? Мимовільна, довільна, післядовільна? Як вона переключалася тренером?;

– які вправи викликали найбільший інтерес на тренінгу? Підтвердіть активностями;

– з чим слухачі були обізнані? Який їх рівень актуальних знань та компетентностей, підготовки?;

– як перевірялась ефективність тренінгу – чому вона навчилися?;

– чи задоволені чи ні в реакціях і висловах слухачів, дуже звертають увагу донори на емоційну складову, обстановку на тренінгу;

– чи сподобався тренер, чому, як вони це висловлювали;

– як перевірялася компетентність слухачів з теми до і після заняття? Якими методами? Скільки їх було? Анкетування, спостереження, інтерв'ю тощо;

– як розроблялися анкети і які типи питань були використані для них?;

– як перевірялася мотивованість учасників на тренінгу? Які методи використовувалися?;

– чи були конфліктні ситуації на тренінгу та як вони долалися?;

– що було несподіваним?;

– що було очікуваним?;

Кількісний аналіз ефективності тренінгу

– порівняння вхідних та вихідних анкет з приводу мотивації, емоцій, усвідомлення цілей тренінгу, своєї компетентності, знань, вмінь;

– підтвердження результатів анкетування іншими методами – очікуваннями, спостереженням за активностями, термінами та успішністю виконання вправ тощо;

– висновок про порівняльний аналіз анкет – приріст сформованості компетентностей, зміни в емоційному стані, мотивації, знаннях.

Враження тренера про тренінг.

Власні враження тренера про результати тренінгу і його ефективність, задоволення чи незадоволення від нього та аналіз причин цього. Що вдалося, що ні і чому, що слід взяти на майбутнє. Чи справдилися очікування від роботи слухачів і чи дотримано конспект і програму тренінгу на думку тренера. Які особливості слухачів вдалося врахувати, які ні.

Фотоматеріали

Фото наборок учасників (листи для фліпчарту, які заповнені учасниками), фото робіт учасників, загальне фото з сертифікатами, фото під час тренінгу -як учасники брали участь в ньому в різних активностях, фото ведучого в аудиторії під час тренінгу – бажано кілька різних активностей, фото настроїв учасників на початку тренінгу і в кінці та інше за бажанням тренера

Враження учасників.

Вони є безпосередніми та опосередкованими, описуються тренером на основі порівняльного аналізу вхідних та вихідних анкет щодо ефективності тренінгу. Пишеться, як правило, за вимогами MEAL в їх частині щодо шкал якості тренінгу.

Також використовується аналіз настроїв учасників на тренінгу в порівнянні з початком тренінгом і його підсумком. Це можуть бути кольорові стікери на дошці, як вираз настрою, це можуть бути асоціації себе з певною порою року до тренінгу і після тренінгу тощо. Порівнюються і очікування учасників на тренінгу на початку і в кінці тренінгу. Це можна зробити за стікерами, які наклеюють учасники на аркуш паперу до тренінгу,

а потім після тренінгу, знаходять свій і коментують, чи справдилися їх очікування. Висловлюються враження учасників і їх побажання. Все це фіксується і порівнюється тренером. Донори можуть також висловити свої побажання до визначення ефективності тренінгу. Їх критерії вимагають окремої роботи тренера.

Список використаних джерел:

1. Лукіна Т. О., Чайка Л. В. Оцінювання ефективності професійного навчання. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Управління*. 2010. Вип. 1. С. 21–28.

2. Трубавіна І. М., Каплун С. О. Комплекс умов застосування тренінгу як форми організації навчання студентів закладів вищої освіти України. *Problèmes et perspectives d'introduction de la recherche scientifique innovante: collection de papiers scientifiques «ΛΟΥΓΟΣ»* : avec des matériaux de la conférence scientifique et pratique internationale, Bruxelles, 29 novembre 2019. Bruxelles : Plateforme scientifique européenne, 2019. Vol. 5. P. 21–23.

ПИТАННЯ ДО КОНТРОЛЮ

1. Розкрийте історію виникнення тренінгу.
2. Дайте визначення поняття «тренінг».
3. Надайте класифікацію тренінгів.
4. Охарактеризуйте специфічні риси тренінгу.
5. Розкрийте нормативно-правові засади тренінгу в соціальній сфері в умовах воєнного стану.
6. Охарактеризуйте основні положення законодавства про правовий режим воєнного стану.
7. Розкрийте гуманітарні принципи, а також норми і принципи міжнародного гуманітарного права.
8. Охарактеризуйте наукові підходи як теоретичні основи тренінгу.
9. Розкрийте особливості тренінгів із соціальної роботи та соціального захисту.
10. Наведіть комплекс наукових підходів різного рівня до організації та проведення тренінгів у воєнний час.
11. Розкрийте поняття про освітню технологію.
12. Надайте характеристику тренінгу як окремій освітній технології.
13. Розкрийте етапи засвоєння інформації в тренінговому процесі.
14. Охарактеризуйте ефективність тренінгової технології в засвоєнні.
15. Розкрийте концептуальність тренінгу.
16. Охарактеризуйте ролі тренера.
17. Надайте характеристику успішного тренера.
18. Розкрийте вимоги до особистості тренера.
19. Наведіть стандарти тренера.
20. Розкрийте модель ефективного тренера.
21. Охарактеризуйте стиль керування тренінговою групою.
22. Розкрийте специфіку роботи тренера у команді.
23. Особливості тренінгів з дітьми.
24. Наведіть правила тренінгів для дошкільнят та учнів молодшого шкільного віку.
25. Розкрийте особливості тренінгів з підлітками.
26. Визначте особливості тренінгів для старшокласників.

27. Назвіть основні напрямки змісту тренінгів для дітей у війну.
28. Охарактеризуйте питання безпеки тренінгів з дітьми.
29. Надайте характеристику освітньому коучингу після тренінгів з дітьми.
30. В чому полягає вплив стресу внаслідок війни на тренінги для дітей?
31. Розкрийте особливості тренінгів для дорослих.
32. Назвіть основні принципи навчання дорослих.
33. В чому полягають особливості спілкування з дорослими на тренінгу?
34. Охарактеризуйте особливості цифрового освітнього середовища.
35. В чому перевага цифрових технологій у тренінгу.
36. Розкрийте специфіку проведення онлайн-тренінг.
37. Охарактеризуйте синхронний та асинхронний режими тренінгу.
38. Розкрийте структуру тренінгу онлайн.
39. В чому полягають особливості тренінгової роботи онлайн в умовах війни?
40. Зробіть порівняння тренінгів онлайн та офлайн.
41. Розкрийте підходи до змісту тренінгів.
42. Чому важливим є врахування гуманітарної складової на тренінгах в соціальній сфері?
43. Розкрийте основні компоненти тренінгу.
44. Назвіть складові структура тренінгового заняття.
45. Розкрийте поняття групової динаміки в тренінговому процесі.
46. Визначте сутність підготовки до тренінгу.
47. Як визначається цільова група тренінгу?
48. Як необхідно проводити вибір місця тренінгу?
49. Розкрийте поняття потреб в навчанні та оцінки потреб.
50. Хто є стейкхолдерами у тренінговому процесі?
51. Назвіть основні рівні оцінки потреб в навчанні під час тренінгу.
52. Розкрийте особливості проведення визначення потреб в навчанні в умовах війни.
53. Наведіть приклад визначення потреб в навчанні.

54. Наведіть перелік документів до тренінгу.
55. Наведіть вимоги до написання плану проведення тренінгового заняття.
56. Розкрийте вимоги до конспекту тренінгу.
57. Назвіть основні вимоги до презентації під час тренінгу.
58. Розкрийте вимоги до роздаткового матеріалу на тренінгу.
59. Охарактеризуйте вимоги до анкет щодо ефективності навчання на тренінгу.
60. Для чого необхідно враховувати психолого-педагогічні характеристики та основні орієнтації учасників тренінгу?
61. Назвіть традиційні та специфічні прийоми тренінгу.
62. В чому полягає робота над мотивацією на тренінгу.
63. Як відбувається налагодження позитивного спілкування з учасниками тренінгу?
64. Назвіть умови забезпечення ефективності тренінгу.
65. Охарактеризуйте невербальне спілкування тренерів.
66. Які можуть бути непередбачувані ситуації на тренінгу?
67. Як зробити вибір платформи для тренінгу? Від чого це залежить?
68. Охарактеризуйте процедуру підготовки до тренінгу онлайн.
69. Розкрийте правила роботи в з Google Meet.
70. Розкрийте правила роботи з Microsoft Teams.
71. Розкрийте правила роботи в Zoom.
72. В чому полягає академічна доброчесність на тренінгах і при підготовці до них?
73. Охарактеризуйте поняття «Інформація з обмеженим доступом».
74. Розкрийте поняття конфіденційності інформації на тренінгах під час воєнного стану.
75. Визначте поняття безпечного освітнього середовища.
76. Розкрийте відповідальність освітян за життя і здоров'я учасників освітнього процесу.
77. Надайте характеристику науковим підходам до безпечного освітнього середовища.
78. Розкрийте фактори, які впливають на ефективність тренінгів.
79. Наведіть примірний приклад питань тренеру до звіту.

80. Як визначити враження тренера про тренінг?
81. Як визначити враження учасників?
82. Напишіть план тренінгу з соціальної профілактики ГЗН для директорів ЦСССДМ.
83. Напишіть план-конспект тренінгу з соціальної профілактики ГЗН для директорів ЦСССДМ.
84. Розробіть анкету для визначення та оцінки потреб в навчанні для тренінгу з протидії ГЗН.
85. Розробіть вхідну та вихідну анкети для тренінгу з соціальної профілактики ГЗН для директорів ЦСССДМ.
86. Складіть презентацію до тренінгу з соціальної профілактики ГЗН для директорів ЦСССДМ.
87. Підготуйте роздатковий матеріал до тренінгу з соціальної профілактики ГЗН для директорів ЦСССДМ.
88. Визначте стейкхолдерів і напишіть питання для кожного з них до тренінгу з соціальної профілактики ГЗН для директорів ЦСССДМ.
89. Розробіть питання для мотивації до навчання учасників тренінгів з різною мотивацією на тренінгу з соціальної профілактики ГЗН.
90. Визначте компетентності директорів центрів соціальних послуг з робот по протидії ГЗН, які вимагають розвитку в мовах воєнного стану.
91. Підготуйте пояснювальну записку для тренінгу з профілактики ГЗН для директорів ЦСССДМ.
92. Визначте мету тренінгу з профілактики ГЗН для керівників соціальних інституцій: державних, муніципальних та недержавних.
93. Визначте методи навчання на тренінгах для дітей, дорослих і фахівців соціальної сфери з соціальної профілактики ГЗН.
94. Визначте можливі форми навчання на тренінгу для підлітків, для старшокласників і дорослих.
95. Напишіть сво враження від останнього тренінгу, який ви відвідували, враховуючи зміст посібника.

Навчально-методичне видання

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ
ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ І СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ**

Навчально-методичний посібник

за редакцією д.пед.н., проф. Трубавіної Ірини Миколаївни

Авторський колектив:

Василюк Тамара Григорівна,
Іванова Катерина Юріївна,
Караман Олена Леонідівна
Лисоконь Ілля Олександрович,
Недря Кирило Михайлович,
Островська Наталія Олександрівна,
Парфанович Іванна Іванівна,
Размолодчикова Іванна Вікторівна,
Трубавіна Ірина Миколаївна,
Чередниченко Олександр Юрійович

Оригінал-макет – Н. О. Островська

За науковий зміст поданих матеріалів і дотримання принципів академічної доброчесності відповідальність несуть самі автори.

Здано до склад. 26.04.2024 р. Підп. до друку 26.04.2024 р.
Формат 60x84 1/16. Папір офсет. Гарнітура Times New Roman.
Ум. друк. арк. 7,63

Видавець Криворізький державний педагогічний університет