

Міністерство освіти і науки України
Вищий навчальний заклад «Відкритий міжнародний
університет розвитку людини «Україна»
Полтавський інститут економіки і права

СОЦІАЛЬНА РОБОТА В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ТЕНДЕНЦІЇ, ВИКЛИКИ, ПЕРСПЕКТИВИ

Матеріали
*II Всеукраїнської
науково-практичної конференції*

м. Полтава, 28 лютого 2018 року

Полтава 2018

4. Галагузова М.А. Социальная педагогика: учебник для вузов / М.А. Галагузова, Г.Н. Штинова, Ю.Н. Галагузова. – М. : Владос, 2008. – 447 с.
5. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І.Д. Звереві. – К. : Універсум, 2013. – 536 с.
6. Красницька О.В. Депривація як соціально-педагогічна проблема / О.В. Красницька // Наукові записки Ніжинського державного університету імені М. Гоголя. Сер.: Психолого-педагогічні науки, 2013. – т.1. – С. 24-28.
7. Олиференко Л. Профілактика соціального сиротства: регіональна модель // Соціальна педагогіка (Народне образование). – 2003. – №1. – С. 66–69.
8. Павлик Н.П. Історико-педагогічний аналіз проблеми соціального сирітства в Україні / Н.П. Павлик // Вісник Житомирського державного педагогічного університету. – Вип. 13. – 2003. – С. 158-161.
9. Социальное воспитание в учреждениях дополнительного образования детей: учеб. пособие для студентов пед. вузов / Б.В. Куприянов, Е.А. Салина, Н.Т. Крылова, О.В. Миновская / ред. А.В. Мудрик. – М. : Издат. центр «Академия», 2004. – 240 с.

Клевака Леся Петрівна,

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної роботи
Полтавського інституту економіки і права Університету «Україна»

ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГУ В ПРАКТИЦІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ЛЮДЬМИ ПОХИЛОГО ВІКУ

Постановка проблеми. Навчання дорослих – феномен, характерний для високорозвинених країн. Його доцільність є загально визнаним фактом. Однією з центральних тем Мадридського міжнародного плану дій із проблем старіння є здійснення програми освіти протягом усього життя. Мета навчання людей похилого віку – не тільки конкретні завдання, що дозволяють літній людині правильно оцінити мінливе соціально-економічне становище суспільства, але й реалізувати свій внутрішній потенціал, зберегти гідність, знизити ризик соціальної ізоляції та знайти своє місце в нових умовах життя. Освіту пенсіонерів можна розглядати як одну із форм їх адаптації в суспільстві. За кордоном

найбільшій популярності набувають тренінги як метод активного навчання літніх людей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сучасному етапі розвитку практичної соціальної роботи все частіше відбувається застосування тренінгів та їх елементів. Як відомо, тренінгові технології мають надзвичайно широкий спектр застосування в різних сферах діяльності. Саме тому тренінги є предметом вивчення багатьох вітчизняних і зарубіжних фахівців (Р. Баклі, В. Большаков, І. Вачков, Ю. Жуков, Т. Зайцева, Т. Кандиба, Дж. Кейпл, Е. Кристофер, К. Мілютіна, Е. Пахальян, Ю. Пахомов, Л. Петровська, О. Прутченков, Л. Рай, К. Рудестам, О. Сидоренко, К. Фопель та ін.). В останні роки в Україні спостерігається тенденція широкого впровадження тренінгу у нові сфери практик: освіту, соціальну роботу, правоохоронну діяльність, управлінську сферу. Серед новаторів особливу увагу привертає практика роботи Г. Бевз, А. Гірник, С. Дідковського, Ю. Живоглядова, Ю. Іваненко, А. Кунцевської, В. Лефтерова, Л. Мороз, Г. Попової, В. Сидорова, І. Слободянюка, В. Третяченко, С. Хоружого, О. Чуйко. На необхідність пошуку інноваційних підходів в організації соціальної роботи з людьми похилого віку звертали свою увагу Т. Голубенко, Н. Кабаченко, І. Іванова, О. Коваленко, Т. Козлова, Т. Коленіченко, І. Савельчук, Т. Семигіна, Л. Тюття, Є. Холостова та інші. Аналіз наукових джерел доводить, що вивчення особливостей та специфіки використання групових форм роботи з певною групою – літніми людьми – дає можливість отримання більш ефективного результату, що веде до вдосконалення діяльності соціальних служб.

Мета статті – висвітлити особливості використання тренінгу в практиці соціальної роботи з людьми похилого віку.

Виклад основного матеріалу дослідження. При роботі з людьми похилого віку застосовується широкий спектр психосоціальних методів: консультування, бесіда, дискусія, тренінг, рольові ігри та ін. Місця роботи соціального працівника з літніми людьми можуть бути різними: будинки для людей похилого віку, центри денного перебування людей похилого віку, центри соціального обслуговування населення. Важливо тільки, щоб включення в будь-яку психосоціальну роботу людини похилого віку було проведено не просто з її згоди, але за її ініціативою. Тільки в цьому випадку можливий позитивний ефект [4].

Термін «тренінг» (від англ. train, training) має багато значень. Це навчання, виховання, тренування, дресирування. Тренінг – це сукупність

прийомів і способів, спрямованих на розвиток у людини тих або інших навичок і умінь. Загальновизнаним засновником тренінгової форми психологічної роботи вважаються К. Левін і його учні, які вперше почали проводити тренінгові заняття на підвищення компетентності в спілкуванні, називаючи таку форму роботи Т-групами. Великий внесок у розвиток тренінгової форми роботи внесла гуманістична психологія К. Роджерса, яка лягла в основу тренінгу соціальних і життєвих умінь. Автором соціально-психологічного тренінгу як методу роботи вважається М. Форверг, котрий запропонував в якості засобів тренінгу рольові ігри з елементами драматизації, створення умов для формування ефективних комунікативних навичок [3].

Фахівця, який організовує групову роботу у форматі тренінгу, називають «тренером». Предметом роботи тренера завжди є певні психологічні феномени, задані обраною проблематикою та поставленими цілями, в залежності від яких робота спрямована: на поведінкові зразки (патерни), конкретні дії у певних обставинах; особисту чи групову динаміку; певний стан учасників групи; когнітивні аспекти поведінки; вироблення певних навичок та ін. [3].

Як відомо, перспективність використання тренінгових технологій у психосоціальної допомозі літнім людям полягає не тільки в їхній доцільності отримати нові знання, уміння і навички, але і призводить до високої терапевтичної ефективності. У груповій роботі з людьми похилого віку використовуються групи за інтересами, програмно-орієнтовані тренінгові групи, дискусійні гуртки, групи родичів, помічників, самопомоги, спогадів і соціально-комунікативні групи [2].

Бажаний напрямок психосоціальної роботи з літніми людьми із застосуванням тренінгу – підкреслення приємних сторін життя, збагачення соціальних контактів. Без цього будь-яка робота виявляється неповноцінною. Однак при цьому необхідно виробити особливі техніки обговорення складних життєвих ситуацій. Головна опора повинна акцентуватися на тому, як продовжити життя і наповнити його дією з урахуванням використання минулого досвіду. Наступна проблема полягає в тому, що коло спілкування у міру старіння звужується, і до того ж у літніх людей є труднощі комунікації. Найкращий при комунікативних труднощах психологічний вплив забезпечить група. Проте спроби розширити коло спілкування і модернізувати комунікативні вміння літньої людини матимуть успіх у тому випадку, якщо в спілкуванні вона сама буде виявляти активність, тобто коли вона не тільки отримує

інформацію (займає пасивну позицію), але й несе її (активна позиція). Завдання соціального працівника полягає у визначенні обсягу та характеру повсякденної зайнятості. Основна роль повинна бути відведена самій літній людині. Стрижнем подальшої роботи є формування ставлення до власного старіння. У процесі тренінгової роботи літні люди повинні перейти від буденного сприйняття до відчуття повноцінного життя в сьогоденні і звільнити внутрішні ресурси для зміни якості свого життя [3].

Абсолютним показанням до тренінгових занять є бажання літньої людини, наявність у неї мотивації. Кількісний склад групи літніх людей не повинен перевищувати шість-вісім осіб, що дозволяє тренеру, який здійснює заняття, спостерігати за зміною стану кожного члена групи. Склад учасників групи є постійним від початку до кінця тренінгового курсу. Набір вправ вибирається тренером залежно мети та завдань тренінгу. При формуванні групи, незалежно від її цілей, тренер попередньо розмовляє з кожним учасником, знайомиться, мотивує до групових занять [2].

Науковці виділяють десять принципів, що забезпечать внутрішній комфорт у навчанні літніх людей:

- 1.Звернення до життєвого і професійного досвіду кожного учасника;
- 2.Можливості для самовираження, обмін думками, створення умов для неформального співробітництва, об'єднання і взаємодія на основі поваги;
- 3.Внутрішній комфорт, безпека, захищеність;
- 4.Довірча атмосфера, відкритість;
- 5.Оцінювання власних досягнень як основа для руху вперед (Де ми зараз? Наскільки я просунувся?)
- 6.Орієнтація на позитивне сприйняття (розминки, неочікувані жартівливі завдання, зміна звичних ролей та ін.);
- 7.Наочність (яскраві кольори, доступна зрозуміла мова, великий шрифт);
- 8.Орієнтація на потреби: участь тих, хто навчається, у визначенні того, навіщо і чому їм треба вчитись;
- 9.Діалог – центральний інструмент у навчанні старших за віком людей;
- 10.Навчання через дію, на практиці (learning by doing) з подальшим оцінюванням і самооцінкою [1, 28].

Одним з видів групової роботи можуть бути групи підтримки для тих, хто має дуже обмежене коло спілкування. Під групами підтримки розуміються групи, які характеризуються високим ступенем особистого контакту їх членів та високим ступенем згуртованості. Відносини, які складаються між учасниками групи, неможливі між двома людьми. Групи покликані: зближувати членів так, щоб вони відчували свою приналежність групі, відчували, що вони в безпеці й прийняли оточуючими; забезпечувати умови, за яких їх члени можуть порівнювати свої почуття і думки з почуттями та думками інших людей; допомагати учасникам адекватно оцінювати реальність і розуміти, якими їх бачать оточуючі. З погляду адлерівської психології основною проблемою літніх людей є не стільки депресія, скільки відсутність адекватного розуміння життєвої задачі в кінці життєвого шляху. Створення «груп підтримки» є способом розвитку соціальних інтересів і усвідомлення життєвих завдань. Учасники цих груп вчать знаходити загальні теми для спілкування, розділяти почуття один одного, співчувати, здійснювати зворотний зв'язок. З цією метою їх просять повторювати слова один одного, визначати сильні сторони один одного і відзначати те, що їм подобається в інших. У групі обговорюються життєві завдання, здійснюється індивідуальна постановка цілей на щотижня [3].

Далі представимо приклади різних методів групової роботи з літніми людьми.

Метод групової роботи «Портрет щасливого пенсіонера».

Заздалегідь на великих листах паперу (чи на клапті шпалер) схематично зобразіть контур людської фігури (у повний ріст). Розділіть учасників на міні-групи по 4-6 осіб. Групи одержують завдання намалювати збірний груповий портрет на визначену тему. У нашому випадку це могло б бути, приміром, «Портрет щасливого пенсіонера». Учасники зображають на «портреті» лише ті риси, особливості, що відповідають їхнім уявленням про тему (в нашому випадку – щасливий пенсіонер), використовуючи кольоровий папір, фарби, фломастери, словом, будь-який підручний матеріал. Результат роботи – портрети – демонструють іншим учасникам групи, обговорюються і фактично слугують імпульсом для подальшого аналізування, обмірковування цілей, для розробок конкретних кроків, спрямованих на покращення. Крім того, як правило, картинки виходять доволі кумедні, ними прикрашають приміщення, в якому відбуваються заняття, до кінця роботи семінару, і це допомагає створити неформальну обстановку [1, 17].

Вправа на розвивання мотивації «Сходження на гору».

Треба зробити заготовлення – фігурки людей за кількістю учасників у групі. Кожному учаснику дають одну фігурку чоловічка і просять фломастером зобразити самого себе (риси обличчя, характерні особливості, настрої, ім'я або ініціали і та ін.). На ватманському папері великого формату малюємо гору. Це метафора. Говорю учасникам: «Уявіть, що вершина гори – наша мета, ціль нашого навчання. Оцініть, будь ласка, де ви зараз перебуваєте на цій горі?». Звертаюся до учасників з проханням: «Підійдіть і прикріпіть свого чоловічка до того місця «на горі», де ви зараз». Якщо це лише початок семінару, то пропоную відрекомендуватись і дуже лаконічно прокоментувати: чому ви розташували свого чоловічка саме тут? Готовий плакат висить протягом роботи семінару (до речі, допомагає запам'ятати, як звуть учасників!). На завершальному етапі, підбиваючи підсумки навчання, ми повернемося до нашого плакату. Учасники дістають завдання перемістити фігурку свого чоловічка – у тому разі, якщо відчують, що просунулись в оволодінні знаннями і якщо вже очевидні позитивні зміни. Можна це виконувати мовчки, не коментуючи, а вже потім, серед усіх учасників, обговорити результати, відповісти на запитання: чи змістився ваш чоловічок, наскільки високо і чому? Що варто було б зробити, аби навчання було ще ефективнішим? [1, 28].

Вправа «Портрет».

Кожний учасник одержує планшет (підійде будь-яка картонка розміром А4 з твердою поверхнею), 5-7 аркушів білого паперу А4 і ручку. Інструкція для учасників: ми зараз познайомимся, будемо намагатись ближче пізнати один одного, але в незвичний спосіб. Ми перетворимось на художників і зробимо короткі портрети-начерки один одного. Однак є умова: ми дивимось тільки на того, кого змальовуємо. На папірець дивитись не можна. Стаємо один напроти одного (можна показати, як це виглядає), вітаємось і, дивлячись у вічі учасника, за кілька секунд робимо портрет-начерк. Ведучий бере участь у роботі разом з усіма. Після того як «портрет» готовий, ми відрекомендуємося один одному, пишемо ім'я «моделі» на малюночку (ім'я автора не потрібно!), прощаємося, шукаємо собі нового партнера. Потрібно намагатись познайомитися у такий спосіб з якомога більшою кількістю учасників (мінімум 5-7). На наступному етапі роботи всі сідають на свої місця. У кожного учасника – кілька «портретів». Всі одержують завдання: вибрати той з портретів, який вам з якихсь причин найбільше сподобався. Відрекомендувати себе, показати

портрет і коротко пояснити, чому саме цей портрет ви вибрали. Портрет вішаються на стіну і залишаються до кінця семінару. Потім їх можна роздати учасникам як сувеніри [1, 39].

Вправа «Колесо життя».

Кожен учасник працює індивідуально. На чистому аркуші паперу намалюйте коло. Назвіть 8 головних сфер Вашого життя. Виберіть один сектор (сфера життя), який можна покращити. Намалюйте нове коло. З яких видів (аспектів ...) складається цей сектор? Виділіть у ньому три сфер, які треба покращити. Запитання для обговорення в парах і малих групах: У якому напрямку хочеться рухатись? Що конкретно можна покращити? Що для цього слід зробити? Від чого залежить успіх? Намалюємо нове коло. Назвіть 8 перших дій, за які треба братись у першу чергу. Чи реалістичні вони? Чи можливі? Якщо так, то коли? Який буде результат діяльності? У такий спосіб, послідовно, крок за кроком, відбувається аналіз реальності, вибір пріоритету діяльності, перехід до усвідомлення можливостей; і на закінчення – учасник бере на себе зобов'язання з їх досягнення [1, 86].

Вправа «Асоціації».

Мета: Сформувати в учасників коло асоціацій, пов'язаних із темою освітнього заходу. Кількість учасників: необмежена. Тривалість: 10-15 хвилин. Матеріали: кольорові маркери, аркуші паперу формату А3. Хід заняття: Ведучий пише на дошці ключові поняття, що стосуються теми заняття, і звертається з проханням до учасників записати на картках асоціації, які з'являються у них стосовно кожного з цих понять (по черзі). Асоціації можуть бути з найрізноманітніших царин життя. Далі учасники роблять наступний крок до освоєння нового матеріалу, наприклад, відповісти на запитання: Що спільного є у згаданих словах? Яке поняття ближче за змістом? і та ін. [1, 87].

Вправа «Фотографії».

Даний метод дозволяє ініціювати початок дискусії за визначеною темою. На початку вправи ведучий розкладає на підлозі фотографії за визначеною тематикою і звертається з проханням до учасників обійти їх по колу і розглянути картинки. Після цього ведучий просить підійти до однієї з фотографій. Далі залежно від теми робота може вибудовуватись у такий спосіб: 1. Учасники в малих групах обгрунтовують свій вибір (Чому я вибираю саме це зображення?). 2. Учасники вказують на головне і другорядне на фотографії. 3. Учасники обговорюють конкретне питання виходячи з того, що вони бачать на зображенні [1, 88].

Вправа «Колаж».

Мета: Формування нового бачення теми освітнього заходу. Кількість учасників: 15-20 осіб. Тривалість: 30-40 хвилин. Матеріали: ножиці, клей, скотч, кольорові маркери, аркуші паперу з блокнота, повітряні кульки, нитки, часописи і газети, які можна розрізати. Хід заняття: Ведучий розподіляє учасників на міні-команди по 3-5 осіб. Кожній команді треба виготовити колаж за темою, яку називає ведучий, з усіх доступних матеріалів. Після закінчення роботи колажі виставляють на загальний огляд групи, при цьому кожна група пояснює своє творіння [1, 89].

Вправа «Спірні думки».

Мета: Сформувати ставлення учасників до різних питань за темою освітнього заходу. Кількість учасників: 10-20 осіб. Тривалість: 15-20 хвилин. Матеріали: підготовлені плакати з твердженнями. Хід роботи: Ведучий заздалегідь готує чотири плакати, на яких записані такі твердження: «Цілком згоден»; «Згоден, але не повністю»; «Зовсім не згоден»; «Не знаю, не розумію, не впевнений». Ці плакати розвішуються в різних кутках аудиторії, в якій проходить заняття. Далі ведучий зачитує по одній з думок, що стосується теми заходу. Прослухавши їх, учасники повинні встати і підійти до того твердження, яке відповідає їхній точці зору. Ведучий просить пояснити, чому учасники обрали саме це «твердження». Вислухавши різні точки зору, учасники можуть змінити свою позицію і, відповідно, перейти до іншого плаката [1, 91].

Вправа «Лист самому собі».

Мета: розробка плану дій на перспективу з урахуванням здобутого досвіду. Кількість учасників: необмежена. Тривалість: 15-20 хвилин. Матеріал: аркуші паперу, ручки, конверти з марками. Хід заняття: Ведучий пропонує учасникам написати лист самим собі. У цьому листі кожен учасник у довільній формі: а) перераховує нові знання, вміння, ідеї, досвід, які він набув під час навчання; б) як отриманий досвід він збирається застосувати на практиці протягом найближчих трьох місяців. Кожен учасник кладе свій лист у конверт з маркою і пише свою поштову адресу. Через три місяці ведучий надішле листи поштою [1, 97].

Вправа «А ще я хотів сказати ...».

Мета: Допомогти учасникам виявити ті моменти, які залишилися недопрацьованими під час освітнього заходу. Завершити те, що залишилося незавершеним, невисловленим. Кількість учасників: необмежена. Тривалість: 15 хвилин. Матеріали: не потрібні. Хід заняття:

Ведучий просить учасників сісти в коло і пропонує їм поговорити про те, що вони не встигли сказати / обговорити / запитати під час навчання. До того як думки будуть озвучені, учасникам пропонується зручно сісти, закрити очі і поетапно згадати минулий освітній захід. Як правило, у кожного учасника є моменти, які «зачепили» його найсильніше, у тому числі і стосовно недоговореного. Після такої своєрідної медитації учасники висловлюють свої думки по черзі у довільній формі [1, 97].

Вправа «Минуле, майбутнє, сьогодні».

Мета: аналіз результативності заняття. Кількість учасників: необмежена. Тривалість: 15-20 хвилин. Матеріали: лист блокнота формату А3, кольорові картки, маркери, скотч. Хід заняття: Ведучий записує на аркуші блокнота три слова: «Минуле, Сьогодні, Майбутнє», – і пропонує учасникам асоціювати свої враження і відчуття від минулого освітнього заходу з теперішнім заняттям. При цьому: у «Минулому» учасникам варто залишити все складне, напружене, негативне, якщо таке вони відчували в ході освітнього заходу; до «Сьогодні» вписати те, що вони зрозуміли, усвідомили, набули в ході освітнього заходу, що вони відчують на даний момент; до «Майбутнього» учасники записують те, що планую взяти з освітнього заходу з собою для застосування в особистій, громадській, професійній діяльності. Підсумки обговорюються у групі [1, 99].

Висновки. Використання тренінгових технологій в сфері соціальної роботи має свою специфіку, що обумовлюється різноманітністю цільових груп, що потребують допомоги. Найбільш прийнятними формами організації групової роботи є активне навчання пенсіонерів радощам виходу на пенсію, дозвілєвої діяльності. Тренінгові групи надають нові можливості для соціалізації, набуття друзів і розвитку взаємної підтримки. Ретельний та досконалий підбір групових форм роботи з літніми людьми є передумовою отримання ефективного та якісного результату.

Список використаних джерел:

1. Агапова О. Старіти? Немає часу! Методичний посібник для освітньої роботи з людьми літнього віку / О. Агапова. – К.: Знання, 2014. – 120 с.
2. Іваненко Ю.В. Соціально-психологічні засади вибору тренінгових технологій у вирішенні соціальних проблем / Ю.В. Іваненко // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені

Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – К. : Логос, 2008. – Т. 7, вип. 15. – С. 101–104.

3. Психология социальной работы / Под ред. О.В. Красновой [Электронный ресурс]. – URL: http://stud.com.ua/5/psihologiya/psihologiya_sotsialnoyi_roboti

4. Савельчук І. Інноваційні методи соціальної роботи з людьми похилого віку: специфіка та особливості впровадження / І. Савельчук // Молодий вчений. – 2015. – №2. – С. 95-98.

Ковалевська Наталія Володимирівна,
кандидат педагогічних наук,
доцент, доцент кафедри дошкільної освіти,
Полтавського національного педагогічного
університету імені В.Г. Короленка

ДІЯЛЬНІСТЬ СОЦІАЛЬНИХ ГУВЕРНЕРІВ В СУЧАСНИХ СОЦІОКУЛЬТУРНИХ УМОВАХ

Вступ. На сучасному етапі висувається ідея індивідуально-творчого розвитку особистості, що вимагає індивідуальної роботи з дітьми, виходячи з їх нахилів, здібностей, бажань, інтересів, можливостей, а також врахування психічного та фізичного стану конкретної дитини. Багато сучасних родин відмовляються від традиційної суспільної системи освіти і шукають їй альтернативу. Педагогічна система, що надає допомогу та здійснює корекцію діяльності масових освітньо-виховних закладів, забезпечує ефективність інклюзивної роботи з дітьми з особливими потребами – гувернерська педагогічна система. Соціальні гувернери здійснюють професійну діяльність в родині, дошкільних закладах, загальноосвітніх школах, спеціалізованих закладах для дітей з функціональними обмеженнями, у тому числі громадських організаціях, фондах тощо.

Так, особливості сучасної системи гувернерства вивчали такі зарубіжні науковці, як Н. Неділько, О. Зверева, З. Зайцева, В. Іванова, Т. Кулікова. Серед вітчизняних науковців особливу значущість мають дослідження Н. Дем'яненка, О. Шароватова, М. Фіцула, Н. Савельсої Є. Саранулової, С. Теплюк.

Результати дослідження. Найбільшого поширення і розквіту гувернерські виховні системи набули в так званій дожовтневий період,