

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Психолого-педагогічний факультет
Кафедра соціальної педагогіки і соціальної роботи

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри

_____ Василюк Т.Г.
«__» _____ 20__ р.

Реєстраційний № _____
«__» _____ 20__ р.

**РОЛЬ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СОЦІАЛЬНО-
ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ З МОЛОДДЮ**

Кваліфікаційна робота
студентки групи ЗСП-м-22
ступінь вищої освіти магістр
спеціальності 011 Освітні,
педагогічні науки
Семичасної Лади Володимирівни
Науковий керівник:
кандидат педагогічних наук,
доцент Василюк Т.Г.

Оцінка:

Національна шкала _____

Шкала ECTS ____ Кількість балів _____

Голова ЕК _____

ЗАПЕВНЕННЯ

Я, Семичасна Лада Володимирівна, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавала і не одержувала недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело. Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомена. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

Роботу виконано на кафедрі соціальної педагогіки і соціальної роботи Криворізького державного педагогічного університету, Міністерство освіти і науки України.

Захист кваліфікаційної роботи відбудеться « » _____ 2023 року об _____ годині на засіданні екзаменаційної комісії з атестації здобувачів вищої освіти зі спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки, освітньо-професійної програми «Соціально-педагогічна робота з дітьми та молоддю».

Адреса: навчальний корпус № 4 Криворізького державного педагогічного університету, Дніпропетровська обл., м. Кривий Ріг, вул. Героїв АТО, буд. 79А.

Науковий керівник: Василюк Тамара Григорівна,

кандидат педагогічних наук, доцент, в.о.завідувача кафедри ,
соціальної педагогіки і соціальної роботи Криворізького
державного педагогічного університету

Рецензент: Размолодчикова Іванна Вікторівна,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної
педагогіки і соціальної роботи Криворізького державного
педагогічного університету

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. У роботі вказано наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, зазначено експериментальну базу, особистий внесок і результати апробації кваліфікаційного дослідження.

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ ().

ЗМІСТ

	Стор
ВСТУП	5
.....	
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ТРЕНІНГУ ЯК ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ	
1.1. Тренінгові технології: зарубіжний та вітчизняний досвід впровадження.....	9
1.2. Діти та молодь як особлива вікова група населення	13
1.3. Особливості соціально-педагогічної діяльності з дітьми та молоддю.....	17
Висновки до першого розділу.....	22
РОЗДІЛ 2. ВПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ З МОЛОДДЮ	
2.1. Аналіз закладу освіти як осередку соціально-педагогічної роботи з молоддю.....	23
2.2. Переваги та недоліки тренінгів для молоді.....	25
2.3. Умови впровадження тренінгових технологій у соціально-педагогічну діяльність з молоддю.....	31
2.4. Програма тренінгів для молоді умовах закладу освіти.....	33
Висновки до другого розділу	35
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З МОЛОДДЮ	
3.1. Потенціал тренінгових технологій у роботі з молоддю.....	36
3.2. Методичні рекомендації соціальним педагогам з впровадження тренінгових технологій у професійну діяльність з молоддю.....	38
Висновки до третього розділу.....	41
ВИСНОВКИ	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	45

ВСТУП

Актуальність дослідження. Педагогічна діяльність, що передбачає в основному взаємодію з дітьми та молоддю, ніколи не була легкою. Перш за все, це пояснюється постійним особистісним контактом суб'єкта і об'єкта такої діяльності, а це надмірне психологічне та емоційне навантаження, особливо якщо така взаємодія відбувається на постійній основі. По-друге, кожне наступне покоління відрізняється від попереднього, тобто педагоги завжди мають бути на крок попереду від своїх учнів та вихованців, адже сучасній дитині, підлітку потрібні сучасні знання, здобуті в новій цікавій формі. Саме тому проблема впровадження тренінгових технологій в соціально-педагогічну роботу видається нам актуальною та такою, що потребує глибокого вивчення.

Поняття тренінгів увійшло в ужиток освітян вже досить давно. Проте, є низка протиріч у вітчизняній освітній системі, зокрема і в професійній діяльності педагогів, які гальмують широке впровадження тренінгових технологій в освітній процес здобувачів освіти. До таких протиріч можемо віднести:

- вимогу адміністрації закладу освіти впроваджувати тренінгові технології в освітній процес та недостатню підготовленість педагогічних кадрів до такого виду діяльності;
- наявність креативних ідей та цікавих розробок тренінгів та відсутність можливості працювати з учнями через дистанційну форму навчання;
- наявність сертифікованих коучів, тренерів та відсутність аудиторного фонду та необхідного обладнання для проведення тренінгів.

Ми визначаємо тренінг як процес навчання через дію, тобто безпосереднє виконання (дія) певних завдань дає змогу учасникам набути певні знання, уміння та навички – в цілому оволодіти певними компетенціями.

Технологічний підхід в освіті впроваджується досить давно, що є вимогою сучасного покоління – наші діти цифровізовані, мобільні, тож і

навчання має відповідати їхнім потребам. Сьогодні на засадах технологічного процесу організовується освітній процес в абсолютній більшості закладів освіти. Науково-теоретичне підґрунтя технологізації освітнього процесу розробляють Ю. Бабанський, В. Безпалько, І. Волков, В. Ковальчук, Г. Майборода, О. Пехота, С. Прийма, О. Савченко, Г. Селевко, Н. Тализіна, В. Шахрай та інші.

Проблему впровадження тренінгових технологій активно розробляють зарубіжні та вітчизняні науковці, зокрема Л. Анн, Г. Бевз, Л. Бондарєва, Л. Рай, М. Васильєв, Т. Василюк, І. Вороп, Л. Волковська, Н. Данілович, В. Зливков, Л. Козлова, Л. Левандовська, Л. Лук'янова, Дж. Кліффорд, Г. Кошонько, Л. Мітіна, В. Павловський, В. Підгурська, І. Размолодчикова, С. Лукомська, Н. Михальчук, Л. Новікова, О. Прутченков, А. Семенова, А. Сущенко, К. Терещенко, С. Торп, Т. Цюман, Ю. Швалб, Л. Шепелева та інші.

Соціально-педагогічна діяльність є невід'ємною складовою освітнього процесу і спрямована на соціалізацію особистості дитини, допомогу в попередженні або подоланні наслідків несприятливих життєвих обставин здобувача освіти. Очевидно, що така діяльність з дітьми та молоддю має відповідати їхнім потребам, тобто бути цікавою, сучасною, обов'язково корисною та ефективною. Саме тому впровадження тренінгових технологій в соціально-педагогічній діяльності є обґрунтованим та своєчасним. Окрім того, за допомогою тренінгу можна розширити можливості соціально-педагогічної діяльності та підвищити її ефективність.

Мета дослідження: теоретично дослідити особливості впровадження тренінгових технологій та розробити програму тренінгів у соціально-педагогічній діяльності з молоддю.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз зарубіжного та вітчизняного досвіду впровадження тренінгових технологій;
2. Визначити вікові особливості дітей та молоді як об'єктів соціально-педагогічної діяльності;

3. Сформулювати комплекс умов впровадження тренінгових технологій у соціально-педагогічну діяльність з молоддю;

4. Надати методичні рекомендації соціальним педагогам з впровадження тренінгових технологій у соціально-педагогічній діяльності з молоддю.

Об'єкт дослідження: соціально-педагогічна діяльність з молоддю.

Предмет дослідження: програма тренінгів для молоді в умовах закладу освіти.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що соціально-педагогічна діяльність з молоддю буде більш ефективною за умови впровадження тренінгових технологій з урахуванням вікових особливостей об'єктів такої діяльності.

Задля досягнення мети та виконання сформульованих завдань було використано комплекс педагогічних **методів дослідження**, а саме:

- *теоретичні* – аналіз, порівняння, синтез, узагальнення;
- *емпіричні* – опитування, спостереження, опис, порівняння.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використовувати програму тренінгів у професійній діяльності соціальних педагогів, а також надані методичні рекомендації можуть стати у нагоді педагогічним працівникам в організації та провадження тренінгових технологій в соціально-педагогічній діяльності з молоддю.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

- вперше розроблено програму тренінгових занять для молоді в умовах закладу освіти;
- зроблено акцент саме на соціально-педагогічній діяльності зі здобувачами освіти на засадах технологічного підходу;
- визначено переваги та недоліки тренінгу як технології соціально-педагогічної діяльності.

Апробація результатів дослідження.

1. Семичасна Л. В. Умови впровадження тренінгових технологій у соціально-педагогічну діяльність з молоддю. *Сучасна освіта в реаліях та*

перспективах: соціально-педагогічний аспект: збірник наукових і науково-методичних праць [електронний збірник] / редкол. І. Шимко, Т. Василюк, І. Лисоконь, З. Мірошник, І. Размолодчикова та А. Зичков. Вип. 5. Кривий Ріг: КДПУ, 2023. 157 с. С. 151 – 153.

База дослідження. Криворізький державний педагогічний університет.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаної літератури.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ТРЕНІНГУ ЯК ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ

1.1. Тренінгові технології: зарубіжний та вітчизняний досвід впровадження

Науковці, зокрема педагоги-практики, завжди перебувають в пошуку ефективних форм навчання. Тренінг по праву можна вважати відкриттям в сфері освіти як дітей, так і дорослих, адже універсальність тренінгу уже доведена. Звернімося до витоків становлення тренінгу як технології та проаналізуємо означене поняття в наукових доробках зарубіжних та вітчизняних науковців.

Як зазначає В. Зливков, датою «народження» тренінгу по праву вважається 1946-1947 роки, коли потенційні розробники К. Левін та К. Роджерс заснували дослідницьку практику [11]. Спрямованість такого виду діяльності була виключно на покращення психічного стану пацієнтів – клієнтів психологічних та медичних консультацій.

Трохи пізніше, на початку 1900-х років увага дослідників-практиків була звернена на психологію натовпу, а у 1920-х роках уже зосередилася на вивченні нормальних групових процесів в контексті вирішення різноманітних соціальних проблем. Разом з тим, окрім психології та психіатрії тренінги почали застосовувати в освіті дорослих.

І вже на початку 90-х років ХХ століття провідними практиками тренінг було визнано ефективною формою набуття компетентностей. Зрозуміло, що цю навчальну форму не можна розглядати ізольовано від інших в закладі освіти, адже класичні лекцію, бесіду, роботу в групах тощо неможливо замінити нічим іншим.

Зважаючи на тему нашого дослідження, з'ясуємо значення «тренінг» у профільних словниках. Так, у педагогічному словнику це поняття визначається

як форма інтерактивного навчання, метою якого є розвиток компетентності міжособистісних і професійних поведінки та спілкування [1, с.90].

У словнику із соціальної педагогіки за авторства І. Зверєвої, термін «тренінг» позначає широке коло методик, інструментів, засобів, які ґрунтуються на різних теоретичних підходах та принципах [10, с. 304].

А. Сущенко, досліджуючи освітній потенціал тренінгів зазначає, що тренінг – це одна з ефективних форм навчальної роботи, під час якої здобувачі освіти формують уміння й навички вирішення різноманітних аналітичних та практичних завдань, пов'язаних із виконанням професійних функцій [23, с.499].

Також існує думка про те, що тренінг може бути і процесом. Саме під час тренінгу відбувається модифікація знань, навичок та вже набутого досвіду. Г. Ковальчук припускає, що саме за допомогою тренінгу можна досягти бажаного результату в конкретному виді діяльності [24].

Л. Лук'янова визначає тренінг як метод групової навчальної діяльності. Дослідниця наводить приклад роботи в лабораторних умовах, де через систему виконання спеціальних вправ, спрямованих на відтворення, виконання й аналіз ситуацій в учасників тренінгу не тільки формуються професійні компетенції, але і створюються умови для подальшого професійного розвитку [18]. Ми повністю погоджуємося із таким трактуванням, адже тренінг не може бути між двома людьми, це все ж таки групова колективна робота, вид навчальної діяльності.

У дисертаційному дослідженні Л. Бондарєвої знаходимо таке визначення тренінгу: «уніфікований процес, що спрямований на відпрацювання однотипних і передбачуваних схем поведінки засобами стандартних інструкцій і багаторазового повторення й тренування здобувачів» [3, с. 115-116].

К. Мілютіна розуміє тренінг як поліфункціональний психологічний метод впливу на особистість задля гармонізації її професійного та соціального буття [15].

Н. Мілорадова, аналізуючи застосування тренінгових технологій у професійній підготовці фахівців, зазначає, що до сьогодні дефініція «тренінг» не має одностайного тлумачення. І, на переконання дослідниці, це пов'язано із багатофункціональністю цієї технології, використання її багатьма науками. Так, Н. Мілорадова вважає за потребу визначити такі потрактування тренінгу: *«...засіб формування та розвитку професійної майстерності персоналу шляхом трансформації структурних компонентів професійної діяльності; інтегрована, універсальна система цілеспрямованого групового психологічного тренування людей відповідно до потреб і завдань їх особистості та діяльності; багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів з метою гармонізації професійного й особистісного буття людини, перепрограмування моделі управління поведінкою та діяльністю; засіб впливу, спрямований на створення умов для цілеспрямованих змін особистості, знань, соціальних установок, навичок, досвіду, життєвих компетенцій; мета-метод психологічної роботи, спрямований на засвоєння людиною специфічних професійних знань, умінь, навичок, корекцію установок, розвиток особистісних якостей через інтеріоризацію особливостей професійного середовища»* [14, с.63].

Тож, аналіз поняття «тренінг» засвідчив, що немає однозначності в потрактуванні. Ми вважаємо, що це пов'язано із тим, що тренінг є відносно новим видом діяльності, зокрема і навчальної, і тому до сьогодні ми не визначилися із його формою. Також широке тлумачення поняття «тренінг» може бути пов'язано із впровадженням технологічного підходу в освіту, а це спричинило пошук та оптимізацію багатьох інноваційних форм навчальної діяльності. Тренінг може мати різноманітну мету, відповідно тренінг може бути соціальним, соціально-педагогічним, психологічним, профілактичним, просвітницьким тощо. Проводити тренінг можна як з класом (орієнтовно до 30 осіб), так і з невеликими групами. Головне – бажання обидвох сторін отримати користь від участі: тренери відчують продуктивність власної праці, а

учасники отримують нові знання, уміння, навички.

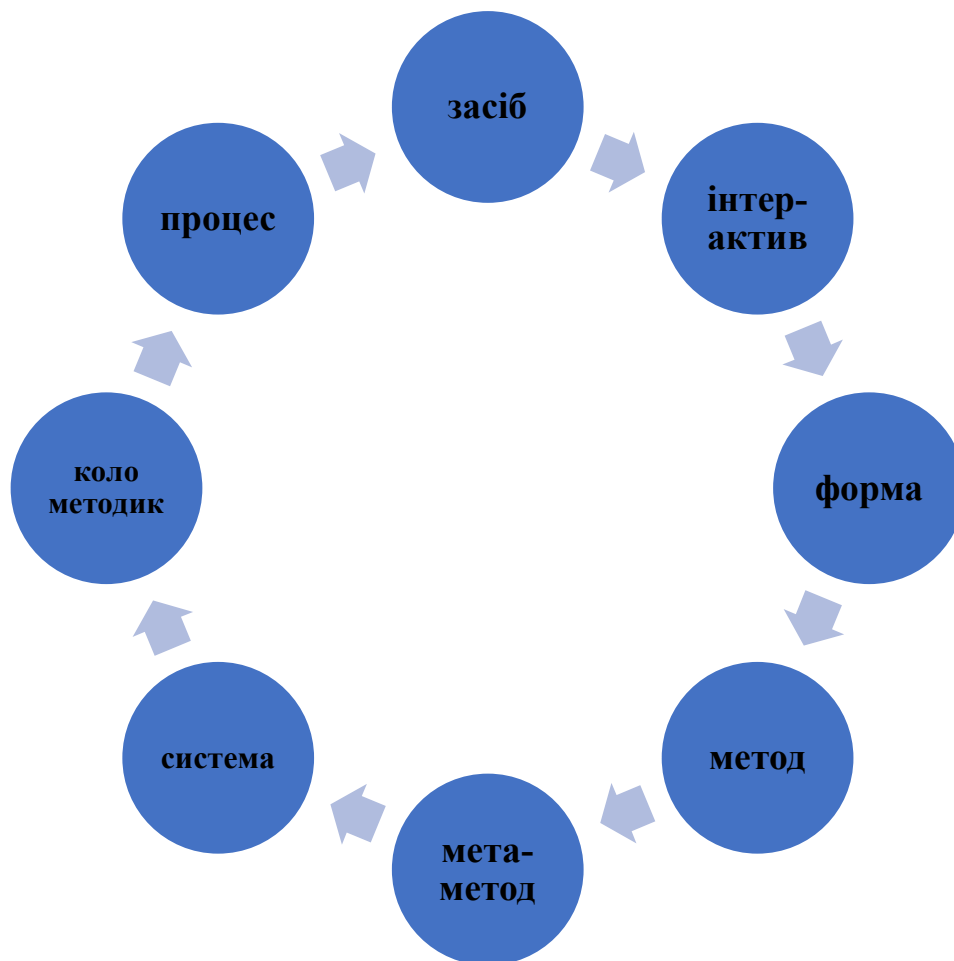


Рис. 1.1. Потракткування «тренінгу» за ключовими словами

1.2. Діти та молодь як особлива вікова група населення

За вітчизняним законодавством, діти – це особи віком до 18 років. Зважаючи на специфіку теми кваліфікаційного дослідження, ми вважаємо за потрібне розглянути більш детально поняття «молодь», адже з 14 років дитина, а точніше підліток вже відноситься до молоді. Логіка дослідження передбачає обґрунтування тренінгу як соціально-педагогічної технології для роботи саме з підлітками та старшими за підлітковий вік людьми.

В усі часи існування людства на планеті молоді приділялася особлива увага. Це пов'язано із тим, що саме молодому поколінню доводиться ставати продовжувачами роду, а отже, від їхнього здоров'я, рівня інтелектуального

розвитку, здатності до виховання дітей залежить безпосереднє існування соціуму.

Захист і підтримка молоді в Україні регламентується нормативно-правовими документами. Проаналізуємо їх.

Найперше, на що варто звернути увагу, це Закон України «Про основні засади молодіжної політики» (2021), в якому визначаються усі основні аспекти життєдіяльності молоді [20].

Вікова періодизація молодого віку, зазначена в Законі, має межі від 14 до 35 років. Тобто, усе населення нашої країни, яке за віком попадає в цей проміжок, відноситься до молоді. Звісно, у свою чергу молодь поділяється на учнівську (14 – 17 років), студентську (17 – 22 роки), робітничу (23 – 35 років). Такий поділ є умовним, і ніхто не заважає людині після 35 років відчувати себе молодою, головне – усвідомлювати це та бажати. Варто зауважити, що в нашій країні один із найбільших періодів молодості, визначених на законодавчому рівні. Наприклад, у Болгарії така періодизація варіюється від 3 до 30 років; у Фінляндії – до 20 років; у Німеччині – до 27 років [16].

Також у названому Законі визначено пріоритети, мету, завдання, принципи молодіжної політики. Так, метою молодіжної політики визначено «створення умов для самореалізації та розвитку потенціалу молоді в Україні, підвищення рівня її самостійності та конкурентоспроможності, забезпечення активної участі молоді в суспільному житті» [20].

До основних завдань молодіжної політики віднесено досить широкий спектр і пояснюється цей факт тим, що до розвитку молоді на державному рівні ставляться дуже відповідально. Так, у статті 3 Закону ми знаходимо такі завдання, як-от:

- забезпечення сприятливих умов для залучення молоді до різних видів діяльності (громадська, політична, соціально-економічна тощо);
- всебічна підтримка молоді в питаннях освіти, працевлаштування, житла, медицини, культури тощо;
- формування та підтримка національно-патріотичної ідентичності;

- розвиток молодіжної інфраструктури;
- сприяння міжнародному співробітництву [20].

Тож, молодіжна політика в Україні регламентується законодавчо. Питання було узгоджене лише 2021 року після довгих громадських обговорень особливостей провадження молодіжної політики як на державному, так і на місцевому рівнях. На підтвердження цієї тези наведемо перелік нормативних документів, які є чинними на сьогодні та за своїм функціональним призначенням сприяють розвитку молоді в Україні.

Таблиця 1.1.

Основні нормативно-правові акти в сфері врегулювання діяльності з дітьми та молоддю в Україні

<i>№</i>	<i>Нормативний акт</i>	<i>Мета впровадження</i>
1	Закон України «Про охорону дитинства» (2001, зі змінами)	Охорона дитинства як стратегічний загальнонаціональний пріоритет, що має важливе значення для забезпечення національної безпеки України, ефективності внутрішньої політики держави; реалізація прав дитини на життя, охорону здоров'я, освіту, соціальний захист, всебічний розвиток та виховання в сімейному оточенні
2	Закон України «Про основні засади молодіжної політики» (2021),	Визначення напрямів та механізмів реалізації молодіжної політики в Україні, гарантії участі молоді у її формуванні та реалізації, особливості організаційних і правових засад утворення та діяльності молодіжних та дитячих громадських об'єднань

3	Указ Президента України «Про деякі заходи щодо сприяння вирішенню актуальних питань молоді» (2010)	Вирішення деяких актуальних питань, що виникають у молодіжному середовищі, враховуючи пропозиції Національної ради з питань становлення та розвитку молоді
4	Указ Президента України «Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року» (2021)	Забезпечення створення додаткових можливостей для становлення, розвитку та підвищення рівня конкурентоспроможності молоді, реалізації її конституційних прав і свобод, утвердження у молодіжному середовищі здорового способу життя, сприяння ініціативі та активності молодих громадян в усіх сферах життєдіяльності суспільства й держави
5	Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Порядку реалізації програм, проектів та проведення заходів державної політики у молодіжній сфері та сфері національно-патріотичного виховання» (2016)	Сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні
6	Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про	Створення мережі Молодіжних центрів для вирішення питань соціального становлення та розвитку молоді в Україні

	експертну раду при молодіжному центрі» (2017)	
7	Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Порядку реалізації програми «Молодіжний працівник» (2018)	Розробка комплексу взаємопов'язаних завдань і заходів з реалізації молодіжної політики, формування знань і навичок, необхідних для самореалізації молоді.

Таким чином ми з'ясували, що діти та молодь в Україні, зокрема їхні права, чітко регламентовано вітчизняним законодавством. Більш того, варто відмітити, що наша нормативно-правова база корелюється із європейськими та світовими нормами права в сфері захисту дітей. Це свідчить про те, що ми як цивілізована правова держава можемо претендувати на європейську інтеграцію з відповідною системою захисту дітей та молоді.

Закони та підзаконні акти визначають національну стратегію щодо розвитку молоді в Україні як основного потенціалу держави, захищають їхні права, визначають напрями та види діяльності, удосконалюють молодіжну роботу як засіб привернення молодих людей до громадської діяльності, активних дій, а також саморозвитку.

1.3. Особливості соціально-педагогічної діяльності з дітьми та молоддю

Як ми вже з'ясували, діти та молодь в Україні перебувають під пильною увагою держави. Саме тому велику роль відіграє соціально-педагогічна діяльність із зазначеними демографічними групами в розрізі формування свідомого майбутнього держави.

Розглянемо поняття «соціально-педагогічна діяльність». Варто сказати, що такий вид діяльності є універсальним для формування та розвитку

соціальних навичок дітей та молоді, адже здійснюється, переважно, в закладах освіти усіх рівнів. Це свідчить про те, що освітня система бере на себе одну із ключових цілей – успішну соціалізацію особистості здобувача освіти.

Питанням розвитку соціально-педагогічної діяльності на сучасному етапі розвитку науки займаються такі вітчизняні дослідники, як: Н. Заверико, О. Караман, І. Зверєва, Т. Василюк, І. Шимко, Р. Вайнола, М. Козирєв, І. Савельчук, О. Безпалько, З. Шевців, А. Мудрик, Б. Лихачов, Л. Завацька, М. Васильєва та інші.

Єдиного визначення поняттю «соціально-педагогічна діяльність» до сьогодні немає. Широке розуміння цієї дефініції можна пояснити тим, що науковці досліджують її із різних позицій. Аналіз наукових праць дав змогу виокремити основні потрактування поняття «соціально-педагогічна діяльність»:

- вид професійної діяльності (О. Караман);
- сукупність соціально-значимих дій, які здійснюються суб'єктом діяльності у різних сферах та на різних рівнях організації суспільства (І. Зверєва);
- система цінностей, яких необхідно дотримуватися у процесі практичної діяльності (З. Шевців);
- організований вплив на об'єкт такої діяльності з метою досягнення наміченого результату (М. Козирєв);
- специфічна взаємодія суб'єкта і об'єкта освітнього процесу (І. Савельчук).



Рис. 1.2. Потрактування «соціально-педагогічна діяльність»

На основі аналізу поданих вище визначень ми робимо власне потрактування та *розуміємо «соціально-педагогічну діяльність» як особливий вид взаємодії об'єкта та суб'єкта такої діяльності задля забезпечення ефективного процесу соціалізації та формування соціальних навичок здобувача освіти.*

У науковій літературі часто зустрічається поняття «соціально-педагогічна робота». Ми розуміємо ці два поняття як близькі за сутністю, проте не тотожні. Робота у загальному визначенні є практичною діяльністю із створення чогось (продукту, послуги, об'єкта тощо). Діяльність у загальному розумінні – поняття широке та змістовне, яке містить в собі теоретичну та практичну складову будь-якої операційної дії. Отже, соціально-педагогічна робота є практичною складовою соціально-педагогічної діяльності, а значить поняття співвідносяться одне з одним і не можуть існувати окремо.

Зважаючи на тему нашого дослідження, варто визначити роль соціально-педагогічної діяльності з дітьми та молоддю в освітньому середовищі.

У Положенні про психологічну службу у системі освіти України, затвердженого наказом Міністерства освіти та науки України від 22.05.2018 р. № 509 визначено основні функції психологічної служби, а саме:

- діагностично-прогностична;
- корекційно-розвиткова;
- консультативна;
- просвітницько-профілактична;
- соціально-захисна [19].

До напрямів діяльності працівників психологічної служби (соціального педагога, практичного психолога закладу освіти) відносяться:

- діагностика (визначення причин порушення соціально-психологічній адаптації; уточнення індивідуальних особливостей здобувача освіти тощо);
- профілактика (вчасне попередження відхилень у розвитку та становленні особистості, запобігання конфліктним ситуаціям в освітньому процесі тощо);
- корекція (усунення виявлених труднощів соціально-психічного розвитку здобувачів освіти, зниження ризиків схильності до адикцій та делінквентної поведінки, різних форм девіантної поведінки);
- навчальна діяльність (форма активного співробітництва, направлена на удосконалення, розвиток, формування особистості);
- консультування (індивідуальна та групова робота, орієнтована на вирішення запитів клієнтів);
- зв'язки з громадськістю (співпраця між окремими особами, колективами, соціальними групами, організаціями, державними органами управління тощо);
- просвіта (формування психологічної та соціальної компетентності учасників освітнього процесу) [19].

Учні та студенти в процесі здобуття освіти переважну частину свого часу проводять в закладі освіти. Звісно, в умовах карантину та збройної агресії фізичне перебування в освітніх закладах стало практично неможливим, проте освітній процес не припиняється та відбувається в повному обсязі із планами закладів освіти.

Отже, перебуваючи в колективі, учні та студенти долають відповідні етапи соціалізації. Завданням соціально-педагогічної діяльності, зокрема, є координація такого процесу, вчасне реагування на відхилення, формування нових та удосконалення вже сформованих соціальних навичок (комунікація, емпатія, толерантність, повага, дисципліна, пунктуальність, товарицькість, лідерство, жертівність, взаємодопомога тощо). Окрім цього, до функцій соціально-педагогічної діяльності в закладі освіти ми відносимо:

- просвітницьку роботу (доведення до відома здобувачів освіти актуальної інформації щодо різноманітних питань);
- профорієнтаційну роботу (проведення заходів, спрямованих на популяризацію різних професій, мотивацію до обрання майбутньої професії за покликом душі та здібностями);
- індивідуально-корекційну роботу (вчасне реагування на індивідуальному рівні у випадку виявлення відхилень в поведінці здобувача освіти);
- діагностично-прогностичну роботу (впровадження діагностичних методик задля попередження та/або вчасного виявлення відхилень у поведінці здобувачів освіти).

Таким чином, роль соціально-педагогічної діяльності з дітьми та молоддю переоцінити неможливо. Велика відповідальність за успішну соціалізацію молодого покоління покладено саме на освітні заклади, де здобувачі освіти окрім здобуття якісної освіти опановують соціально значимі навички, оволодівають знаннями, які зможуть використовувати протягом усього життя, стають компетентними у багатьох питаннях, що стосуються власного майбутнього.

Проведений теоретичний аналіз поняття «соціально-педагогічна діяльність» дав змогу встановити неоднозначність трактування. Це, на наше переконання, пов'язано із тим, з яких наукових позицій цей процес досліджується. Серед науковців сьогодні мають переваги такі визначення соціально-педагогічної діяльності, зокрема: вид професійної діяльності, специфічна взаємодія об'єктів та суб'єктів такої діяльності, організований вплив учасників освітнього процесу одне на одне, система цінностей, сукупність соціально-значимих дій тощо.

На основі власних спостережень подано визначення «соціально-педагогічної діяльності»: це особливий вид взаємодії об'єкта та суб'єкта такої діяльності задля забезпечення ефективного процесу соціалізації та формування соціальних навичок здобувача освіти.

Проаналізовано основні функції та напрями соціально-педагогічної діяльності з акцентом на нормативно-правовий документ, який регламентує діяльність психологічної служби закладів освіти.

З'ясовано, що соціально-педагогічна діяльність з дітьми та молоддю є одним із найважливіших важелів впливу на свідомість особистості, що формується та розвивається в освітньому процесі. Саме тому відіграє вирішальну роль в формуванні соціально значущих цінностей, норм та правил.

Окрім того, практичним аспектом соціально-педагогічної діяльності є соціально-педагогічна робота, що визначається як більш конкретніше поняття, аніж діяльність. Тож, ці поняття взаємозалежні, проте не однозначні.

Висновки до першого розділу

У першому розділі кваліфікаційного дослідження з'ясовано поняття «тренінг» у науковій літературі. Встановлено, що немає однозначності в трактуванні цього поняття. На наше переконання, це можна пояснити тим фактом, що тренінг є відносно новим видом діяльності, зокрема і навчальної, і тому до сьогодні все ще немає єдиної наукової думки щодо цього питання.

Упровадження тренінгів на пряму пов'язано із технологічним підходом в освіті. Технологічний підхід передбачає орієнтацію освітнього процесу на виконання алгоритмованих дій (операцій), пов'язаних із набуттям практичних навичок здобувачів освіти. Тренінг може мати різноманітну мету, відповідно тренінг може бути соціальним, соціально-педагогічним, психологічним, профілактичним, просвітницьким тощо.

Встановлено, що діти та молодь в Україні, зокрема їхні права, чітко регламентовано вітчизняним законодавством. Більш того, варто відмітити, що наша нормативно-правова база корелюється із європейськими та світовими нормами права в сфері захисту дітей. Це свідчить про те, що ми як цивілізована правова держава можемо претендувати на європейську інтеграцію з відповідною системою захисту дітей та молоді.

Закони та підзаконні акти визначають національну стратегію щодо розвитку молоді в Україні як основного потенціалу держави, захищають їхні права, визначають напрями та види діяльності, удосконалюють молодіжну роботу як засіб привернення молодих людей до громадської діяльності, активних дій, а також саморозвитку.

Проаналізовано основні функції та напрями соціально-педагогічної діяльності з акцентом на нормативно-правовий документ, який регламентує діяльність психологічної служби закладів освіти. З'ясовано, що соціально-педагогічна діяльність з дітьми та молоддю є одним із найважливіших важелів впливу на свідомість особистості, що формується та розвивається в освітньому процесі. Саме тому відіграє вирішальну роль в формування соціально значущих цінностей, норм та правил.

РОЗДІЛ 2.

ВПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ З МОЛОДДЮ

2.1. Аналіз закладу освіти як осередку соціально-педагогічної роботи з молоддю

Базою для проведення дослідження визначено Криворізький державний педагогічний університет. Це провідний заклад вищої освіти в Дніпропетровській області, який характеризується високим науковим потенціалом та професійним професорсько-викладацьким складом.

Варто відмітити, що КДПУ є повністю студентоцентрованим, саме тому в закладі максимум уваги приділяється всебічному розвитку особистості здобувача освіти. На підтвердження цього варто навести перелік тих об'єктів, які створені та функціонують саме для здобувачів освіти:

- психологічна служба (структурний підрозділ університету, в складі якого працюють соціальний педагог і практичний психолог. Основні функції психологічної служби – соціально-педагогічний та психологічний супровід учасників освітнього процесу, надання професійної консультативної допомоги);
- молодіжний центр (підрозділ, створений як простір вільного спілкування студентів. В центрі облаштовано конференц-залу, приміщення для тренінгів, занять, допоміжні приміщення, зону спілкування тощо);
- студентська рада (орган управління, створений задля дотримання прав здобувачів освіти, вирішення їхніх потреб, реалізації державної молодіжної політики. Представники факультетів беруть участь у засіданнях Вченої Ради університету, засіданнях стипендіальної комісії, беруть участь в обговоренні стратегічних питань розвитку закладу тощо);

- спортивні зали (дві обладнані сучасними тренажерами зали, які у вільному доступі завжди працюють для студентів. Спортивні секції ведуть професійні тренери кафедри фізичної культури та методики її викладання);
- скеледром (сучасна спортивна локація для професійного заняття скелелазінням);
- тренінг-центр «Лідер XXI століття» (створений на базі кафедри практичної психології КДПУ центр надання психологічної допомоги здобувачам освіти, проведення тренінгів та інших заходів з популяризації психічного здоров'я учасників освітнього процесу);
- читальна зала (простір з вільним доступом до Vi-Fi, великий перелік навчальної літератури, електронні видання тощо);
- бібліотека (доступ до навчальної літератури);
- гуртожитки (комфортні умови проживання здобувачів освіти з інших регіонів);
- волонтерський центр (можливість долучитися до волонтерської діяльності у складні часи воєнного стану країни).

Перерахувати усю соціальну інфраструктуру КДПУ, яка створена для здобувачів освіти важко, адже щось постійно удосконалюється, оновлюється та змінюється відповідно до потреб студентів. Загалом, можна констатувати високий рівень забезпечення успішного освітнього процесу в КДПУ. Розгалужена соціальна інфраструктура сприяє комфортним умовам здобуття освіти, студенти відчують підтримку ректорату та викладачів, а це, в свою чергу, створює приємний мікроклімат закладу.

Зосередимо увагу на психологічній службі КДПУ, адже саме для цього структурного підрозділу ми розробляємо програму тренінгів для молоді. Обґрунтуємо всій вибір.

Сьогодні здобувач освіти – це не лише особа, яка здобуває знання з відповідної галузі. Сучасний студент потребує більшої уваги, адже в процесі здобуття освіти, зокрема і вищої, відбувається завершальний етап становлення

повноцінної особистості. Саме тому в університеті приділяється значна увага соціально-педагогічному та психологічному супроводу здобувачів освіти.

На базі психологічної служби є можливість організовувати та проводити тренінги для студентів із залученням професійних тренерів та коучів. Окрім того, програма тренінгів, яка розробляється для студентів, є органічним продовженням плану роботи психологічної служби, забезпечує виконання таких функцій служби як: просвітницька, освітня, соціально-педагогічна, профілактична. Варто зазначити, що вже є досвід проведення тренінгів для студентів КДПУ саме на базі психологічної служби. Така практика виявилася позитивною та може бути продовжена і надалі.

Таким чином, соціально-педагогічна діяльність зі студентською молоддю КДПУ здійснюється на професійному рівні систематично та відповідає потребам та очікуванням самих здобувачів освіти. Провідним осередком такої діяльності є психологічна служба закладу освіти, яка покликана забезпечити соціально-педагогічний та психологічний супровід усіх учасників освітнього процесу.

Перш ніж розробити програму тренінгів для молоді, вважаємо за необхідне визначити переваги та недоліки тренінгу як технології роботи зі студентською молоддю.

2.2. Переваги та недоліки тренінгів для молоді

Як і будь-яка освітня технологія, тренінг також має свої переваги та недоліки. Успіх технології тренінгів залежить від багатьох факторів, зокрема це рівень професійної підготовки тренера, тематика заходу, вибір місця проведення, мікроклімат групи, використання (або навпаки недостатнє використання) інструментів тренінгу тощо.

Задля того, щоб більш точно розібратися в цьому питанні, ми створили таблицю 2.1. та обґрунтували її зміст нижче.

Таблиця 2.1.

Переваги та недоліки тренінгів для молоді

<i>Переваги</i>	<i>Недоліки</i>
Інноваційність	Часові рамки
Моделювання нестандартних ситуацій	Спеціальна підготовка коучів/тренерів
Сучасність	Потреба в індивідуальному підході до окремих учасників
Інтерактивність	Складна організаційна робота
Загальнодоступність	Створення комфортних умов
Мультидисциплінарність	Ресурси (економічні, трудові, ментальні тощо)
Мінімальне обладнання	Потреба в сучасному обладнанні
Вдосконалення практичних навичок	
Набуття нових знань	
Навчання через дію	
Ігрова форма	
Досвід тренера	
Командна робота	
Лідерство	
Розподіл обов'язків в команді	
Неформальна освіта	

Звернемо увагу на переваги тренінгу як технології соціально-педагогічної роботи з молоддю.

Інноваційність.

У тому, що тренінг є інноваційною технологією сумнівів немає, проте варто наголосити на тому, що саме ця технологія є пріоритетною та ефективною саме у роботі з молоддю. Учнівська та студентська молодь сьогодні орієнтована на формування компетентностей, тобто набуття практичних навичок у процесі навчання. Тренінг дає змогу опанувати нові практичні вміння під час участі в ньому, тобто тренінг повністю відповідає

потребам сучасного молодого покоління та є інноваційним способом набуття знань.

Моделювання нестандартних ситуацій.

Як ми вже зазначали, тренінг – це спосіб набуття корисних знань та практичних навичок. Моделювання нестандартних ситуацій та пошук оптимальних шляхів вирішення складних питань, як правило, є основою будь-якого тренінгу. Коли учасники програють різні сценарії розвитку змодельованої ситуації, то відбувається формування бачення правильного шляху подолання певних складнощів. Це є позитивним досвідом, адже метою соціально-педагогічного тренінгу є набуття вмінь виходу із складної життєвої ситуації, оволодіння практичними знаннями щодо різних проблемних аспектів життєдіяльності людини.

Сучасність та інтерактивність.

Інтерактив – це форма взаємодії учасників заходу, що полягає в рівноправній активності кожного. Тобто, інтерактивність тренінгу обумовлена його специфікою – залучення усіх учасників заходу до активної участі. В закладах освіти вже не перший рік впроваджуються інтерактивні технології навчання. Такий формат організації навчання є ефективним через те, що для кожного здобувача освіти знаходиться можливість посиленої участі, що забезпечує ситуацію успіху для кожного чи то на уроці, чи на будь-якому іншому заході. Звісно, для того, щоб ефективно впроваджувати інтерактивні технології треба мати хорошу підготовку того, хто їх проваджує. Саме тому сьогодні існує багато курсів, тренінгів, навчальних практик тощо для педагогічних працівників, під час опанування яких підвищується їхня професійна компетентність.

Загальнодоступність.

Ми переконані, що тренінг є тією універсальною технологією, яка може бути орієнтована на будь-яку аудиторію в будь-якому місці. Саме це визначає її загальнодоступність. Немає обмежень для учасників тренінгів, є лише одна умова – бажання бути активним та опанувати нові знання та навички. Тематика

тренінгів може бути різноманітною та відповідати потребам саме тієї аудиторії, яка зібралася. Тож, ми переконані, що тренінг по праву можна вважати загальнодоступною технологією.

Мультидисциплінарність.

З огляду на соціальні запити тренінги можуть бути різними за своєю суттю – соціально-педагогічними, психологічними, економічними, профілактичними, корекційними тощо. Тобто, в залежності від вимог часу, обставин, соціальної ситуації можна корелювати тематику тренінгів із запитамі учасників. В цьому проявляється мультидисциплінарність тренінгу.

Мінімальне обладнання.

Варто одразу сказати, що такий критерій може бути як перевагою, так і недоліком тренінгу. Обґрунтуємо свою точку зору. Для переважної більшості тренінгів непотрібно жодного обладнання, лише самі учасники. Тренінг можна проводити як у приміщенні, так і поза ним – у парку, біля моря на пляжі, на галявині у лісі тощо. Тобто, ті тренінги, які спрямовані на формування та розвиток таких навичок як комунікативність, робота в команді, лідерство тощо не потребуватимуть будь-якого обладнання. І це є однозначно перевагою. Разом з тим, є тренінги, проведення яких просто неможливе без спеціального обладнання, і тоді це стає очевидним недоліком, адже потребує немалих затрат ресурсів для підготовки та проведення.

Вдосконалення практичних навичок. Набуття нових знань. Навчання через дію.

По суті тренінг – це навчання в дії, коли кожен з учасників може за власним інтересом та пріоритетом обрати ті дії та ролі, які йому найбільше імпонують. Разом з тим, відбувається формування нового практичного досвіду, який потім реалізовується через практичне виконання тих операцій, які відпрацьовувалися під час тренінгу. Таким чином, ми переконані, що під час тренінгу відбувається вдосконалення вже наявних в учасників навичок, здобуваються нові знання та все це відбувається в інтерактивній взаємодії усіх учасників тренінгу.

Ігрова форма.

Тренінг, як ми вже визначили, це завжди інтерактивна взаємодія. Тож, ігрова форма проведення тренінгів є визначальною, адже учасники, окрім того, що здобувають нові знання, ще й цікаво проводять свій час в процесі гри. Формат ділової гри, рольової, психологічної – будь-яка гра може бути використана в умовах тренінгу, найголовніше, все ж таки, це бажання учасників брати активну участь. Ще однією перевагою гри є відсутність вікових бар'єрів, тобто грати люблять і діти, і молодь, і люди в дорослому віці. Важливо правильно добирати тематику таких ігор, та в процесі тренінгу всіляко підтримувати ігровий дух учасників.

Досвід тренера.

Тренер – ключова персона тренінгу. Саме від його завзятості, настрою, знань та умінь залежить рівень проведення та успіху тренінгу. Учасники переймають його настрій, спостерігають за тренером, копіюють його дії тощо. Тож, особистість того, хто проводить тренінг є дуже важливою. Звісно, тренер з великим досвідом зможе більше дати учасникам заходу, проте це не правилом. Сьогодні сучасні молодь багато в чому випереджає попереднє покоління та ще під час навчання в школі набуває практичного досвіду проведення тренінгів. Тож, ключовим аспектом в тренінгу є особистість того, хто його проводить, набір його особистісних та професійних якостей.

Командна робота. Лідерство.

Ми вже зазначали, що тренінг – це групова робота. В командній роботі можна сформувати та розвинути, або ж вдосконалити вже сформовані якості комунікації, взаємодопомоги, емпатії, здатності до поступків та компромісів тощо. В команді завжди проявляється лідер – особа, яка швидко орієнтується в тому, що відбувається, здатна розподілити обов'язки між членами команди, підтримати командний дух, налаштувати усіх на успіх.

Неформальна освіта.

Тренінг виступає як один із видів неформальної освіти, яка на сьогодні відіграє важливу роль у формуванні індивідуальної освітньої траєкторії

здобувача освіти. Знання, здобуті в позааудиторний час ще декілька років тому не вважалися академічними та не могли бути перераховані як один із модулів навчальної дисципліни. Сьогодні неформальна освіта є невід'ємною складовою освітнього процесу.

Серед недоліків тренінгу важко виокремити щось суттєве, але разом з тим вважаємо за потребу назвати такі:

- часові рамки (тренінг має свої часові обмеження. За часом має слідувати тренер. Окрім того, організаційні моменти також вимагають часу);
- спеціальна підготовка коучів/тренерів (це тривалий і навіть інколи дорогавартісний процес. Але без спеціальної кваліфікації провести тренінг та досягти намічених цілей практично неможливо. Сьогодні все ще існує брак тренерів, зокрема і серед педагогічних працівників);
- потреба в індивідуальному підході до окремих учасників (усі люди індивідуальні, а тому інколи окрема особа може потребувати особливої уваги та підходу з боку тренерів);
- складна організаційна робота (проведення тренінгу вимагає складного підготовчого етапу. Окрім цього, тренінг може вважатися успішним за умови рефлексії учасників, а це також є складним організаційним процесом);
- створення комфортних умов (не завжди у тренера є можливість швидко знайти відповідне місце проведення з необхідним набором комфортних умов для учасників);
- ресурси (зрозуміло, що для організації та проведення тренінгу необхідні економічні, трудові, ментальні ресурси, що може становити певні проблеми для тренерів).

Отже, ми визначили переваги та недоліки тренінгу як технології соціально-педагогічної діяльності з молоддю. Переважають, очевидно, переваги, саме тому ми вважаємо тренінг ефективною формою взаємодії зі студентською молоддю в освітньому середовищі. У наступному підрозділі

визначено умови впровадження тренінгових технологій у соціально-педагогічну діяльність з молоддю.

2.3. Умови впровадження тренінгових технологій у соціально-педагогічну діяльність з молоддю

Проведене теоретичне дослідження проблеми впровадження тренінгових технологій в роботу з молоддю дало змогу визначити комплекс умов, за яких така діяльність може бути більш ефективною.

Першою умовою є необхідна кваліфікація тренерів. Це, беззаперечно, основна умова організації тренінгу. В умовах сьогодення, для бажаючих отримати сертифікати тренерів з організації та проведення таких заходів, існують різні можливості: підвищення кваліфікації, навчальні курси, міжнародні та вітчизняні стажування, безпосередня участь в тренінгах з можливістю отримати сертифікат та досвід проведення тренінгів. Отже, за умови наявності тренера з відповідною професійною підготовкою стане можливим проведення тренінгів для студентської молоді протягом навчального року. Для цього, до прикладу, можна узгоджувати тренінги з планом роботи психологічної служби, що підвищить ефективність надання соціально-педагогічних та психологічних послуг здобувачам вищої освіти.

Наступною умовою ми визначаємо наявність постійного приміщення, обладнаного для проведення групових занять, зокрема тренінгів. Так, якщо ми розглядаємо базу проведення тренінгів КДПУ, то Молодіжний центр міг би забезпечити таку умову. В центрі наявні відповідні аудиторії, де можна проводити тренінги для груп різної чисельності. Наявність постійного приміщення однозначно полегшить організаційні аспекти підготовки та проведення тренінгів, адже тренери вже будуть обізнані про можливості, обладнання, доступ до мережі Інтернет тощо в приміщенні, що полегшує етап підготовки до проведення заходу.

Будь-яку технологію навчання можна зробити цікавою, дібравши відповідну до вікових особливостей здобувачів освіти тематику. Наприклад, для студентів варто пропонувати актуальні саме для їхнього віку та періоду життя теми, зокрема усвідомлене батьківство, професійне зростання, міжособистісні стосунки, сексуальна просвіта тощо. Зацікавленість учасників тренінгу вже автоматично робить його корисним. Отже, ще однією умовою ефективного проведення тренінгів є їхнє тематичне розмаїття, актуальність та затребуваність у суспільстві.

Також однією з умов впровадження тренінгів у соціально-педагогічній роботі з молоддю є мотивація. Під мотивацією може бути таке:

- визнання участі в тренінгу як результату неформальної освіти;
- отримання сертифікатів про участь у тренінгу;
- отримання свідоцтва тренера за певною спрямованістю (тематикою);
- можливість подорожувати іншими містами та країнами для проведення тренінгів;
- розширення корисних знайомств.



Рис. 2.1. Умови впровадження тренінгових технологій у соціально-педагогічну діяльність з молоддю

Таким чином, ми визначили комплекс умов, дотримання яких забезпечить ефективність у впровадженні тренінгових технологій. У наступному підрозділі дослідження представлено програму тренінгів для студентської молоді КДПУ.

2.4. Програма тренінгів для молоді в умовах закладу освіти

Психологічна служба Криворізького державного педагогічного університету має потенціал для проведення тренінгів із залученням фахівців. Тож, ми пропонуємо програму тренінгів, які, на наше переконання, є актуальними для сучасної студентської молоді.

Таблиця 2.2.

Програма тренінгів для студентської молоді в умовах Криворізького державного педагогічного університету

<i>№</i>	<i>Тема тренінгу</i>	<i>Мета тренінгу</i>	<i>Набуті компетенції учасників тренінгу</i>
1	Усвідомлене батьківство: міфи та реальність	Сформувати відповідальне ставлення до майбутньої сім'ї та батьківства; визначити рівень психологічної готовності учасників до батьківства; зруйнувати соціальні стереотипи щодо батьківства	Усвідомлення відповідальності за життя майбутньої дитини; уміння знаходити компроміси з партнером; встановлення психологічного комфорту в стосунках; орієнтація в правових та соціальних аспектах усвідомленого батьківства
2	Нульова толерантність до насильства	Сформувати однозначне негативне ставлення до різних видів насильства; надати інструменти правової захищеності у випадку насильства; розвинути здатність до протидії насильству у будь-яких проявах	Обізнаність у видах насильства; розрізнення понять «жертва» та «тихе насильство»; орієнтація в правових аспектах самозахисту від насильства
3	Молодіжна політика в дії: що ми маємо знати	Виявити наявні знання молоді щодо програм державної молодіжної політики; сформувати активну громадянську	Уміння аналізувати інформацію та виокремлювати найголовніше; обізнаність в актуальних програмах

		позицію молодшої людини; заохотити активну молодь до реалізації державної молодіжної політики	для молоді; оволодіння принципами та формам роботи з молоддю; набуття компетентностей молодіжного працівника
4	Європейське співтовариство або куди нас ведуть	Сформувати стійке уявлення про Європейський Союз; визначити перспективи членства України в ЄС; з'ясувати переваги та недоліки євроінтеграції	Набуття знань про Європейський Союз, їхні традиції, правила, принципи; розвіювання стереотипів щодо європейської спільноти
5	Антистрес в умовах війни	Визначення ефективних шляхів самопомоги при сильному емоційному навантаженні; опанування методиками балансування центральної нервової системи	Розвиток навичок самоконтролю; посилення здатності протистояти несприятливим життєвим факторам; вироблення звички емоційної гігієни
6	Партнерська взаємодія: як навчитися слухати одне одного	Визначити основні проблеми міжособистісних стосунків; оптимізувати знання щодо емпатії та рефлексивного слухання партнера	Опанування інноваційних методик медіації; створення ефективного міжособистісного простору; вміння виявляти власні почуття
7	Гендерна рівність	Сформувати знання щодо гендерної політики; уточнити роль жінки та чоловіка в аспекті гендерної ідентифікації	Набуття знань щодо гендерного аспекту взаємодії людей; вміння визначити гендер та відрізнити його від статі
8	Сексуальна просвіта сучасної молоді	Сформувати відповідальне ставлення до власного тіла, сексуального потягу, вподобань партнера; визначити актуальні проблеми формування	Сформовані навички самопрезентації; вміння гідно триматися; набуття знань щодо сучасних методик та технологій сексуального виховання

		сексуальної культури студентства	
--	--	-------------------------------------	--

Висновки до другого розділу

У другому розділі кваліфікаційного дослідження проаналізовано освітнє середовище Криворізького державного педагогічного університету з позицій соціально-педагогічної діяльності з молоддю. Визначено основні об'єкти соціальної інфраструктури, які створені та функціонують задля всебічного розвитку та комфорту здобувачів освіти. Встановлено, що психологічна служба КДПУ є основним осередком надання соціально-педагогічних та психологічних послуг усім учасникам освітнього процесу.

Визначено переваги та недоліки впровадження тренінгових технологій у соціально-педагогічній роботі з молоддю. Так, встановлено, що до переваг варто віднести інноваційність, інтерактивність, мультидисциплінарність, навчання через дію, ігрову форму, лідерство, неформальну освіту. Серед недоліків ми визначили: часові рамки; спеціальну підготовку тренерів; потребу в індивідуальному підході до окремих учасників; складну організаційну роботу; створення комфортних умов; ресурси (економічні, трудові, ментальні).

Уточнено комплекс умов впровадження тренінгових технологій в соціально-педагогічній діяльності з молоддю, зокрема: професійна кваліфікація тренерів має бути відповідного рівня; наявність постійного приміщення для проведення тренінгів; добір актуальних тем для тренінгів; мотивація здобувачів освіти.

На основі теоретичного аналізу наукових джерел з проблеми тренінгових технологій для молоді, розроблено програму тренінгів для студентів КДПУ. Запропоновано актуальні теми для опрацювання, а саме: молодіжна політика, гендерна рівність, нульова толерантність до насильства, сексуальна просвіта, міжособистісні стосунки, антистрес в умовах війни тощо.

РОЗДІЛ 3.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З МОЛОДДЮ

3.1. Потенціал тренінгових технологій у роботі з молоддю

Ми вже визначали переваг та недоліки впровадження тренінгових технологій у роботу з молоддю, проте варто ще сконцентрувати увагу на потенціалі такої технології роботи саме із здобувачами вищої освіти.

Студентські роки недарма вважаються найкращим періодом життя молодій людині. І одним із завдань закладу вищої освіти є забезпечення комфортних умов для всебічного розвитку особистості кожного здобувача освіти, дати змогу проявити свої таланти та здібності, спробувати себе в науці, спорті, волонтерській роботі тощо.

Для забезпечення сприятливого мікроклімату, в якому б здобувачі освіти здобували якісні знання та вміння, працює ціла команда – від куратора академічної групи і до ректорату, адже усі зацікавлені в успішному кваліфікованому та працездатному випускнику ЗВО.

Важливою складовою освітнього процесу є соціально-педагогічна діяльність. В Криворізькому державному педагогічному університеті особлива увага завжди приділяється студентам пільгових категорій, зокрема особам з інвалідністю, сиротам, дітям учасників бойових дій та загиблих захисників і захисниць України, студентам з малозабезпечених сімей та іншим. Соціальний педагог і практичний психолог університету, які працюють в системі психологічної служби, ведуть банк даних на таких студентів, проводять різноманітні заходи, спрямовані на діагностику, профілактику, корекцію, за потреби соціальну реабілітацію негативних явищ з метою попередження або подолання можливих ризиків.

У своїй діяльності працівники психологічної служби університету впроваджують різні форми, методи та технології діяльності. Так, провідною

формою соціально-педагогічної допомоги є консультування. Здобувачі освіти можуть звернутися особисто, написати електронного листа, залишити заявку через google-form для попереднього запису, тобто обрати найбільш зручний для себе спосіб отримати консультацію.

Окрім консультування, соціальний педагог проводить індивідуальні бесіди, веде роз'яснювальну та рекламно-пропагандистську роботу. Для більшого охоплення аудиторії використовується цифрове середовище – сайт університету, а також окрема сторінка психологічної служби. На сайті можна знайти завжди актуальну інформацію, цікаві та потрібні матеріали на різні теми: протидія булінгу, як пережити війну, нульова толерантність до насильства, телефони гарячих ліній, адреси різних установ та організацій, які здатні надати допомогу людині в складній життєвій ситуації.

Систематично проводяться зустрічі із здобувачами вищої освіти задля обговорення актуальних питань, а саме: дотримання права студентів на академічну відпустку, питання призначення та виплати академічної та соціальної стипендій, надання матеріальної допомоги у зв'язку із скрутним матеріальним становищем, соціальні виплати здобувачам освіти із числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, виплата матеріальної допомоги при працевлаштуванні тощо.

Також вже є практика організації і проведення тренінгів для студентів фахівцями різних профілів. В часи війни особливої актуальності набули тренінги психологічного спрямування, зокрема орієнтовані на надання необхідних знань та практичних умінь самодопомоги, подолання депресії, панічних атак, стресів тощо. варто відмітити, що здобувачі вищої освіти завжди активно долучаються до тренінгових занять, адже це цікавий формат здобуття нових знань та практичних умінь.

Тренінгові технології цікаві та сучасні, а для студента це визначальний фактор для здобуття освіти. окрім того, тематика тренінгів, що вже проведені в КДПУ в межах соціально-педагогічної діяльності, відповідають запитам молоді, що є позитивним показником успішності освітнього процесу в цілому.

Таким чином, ми повністю погоджуємося із тезою, що тренінгові технології мають потужний потенціал для соціально-педагогічної діяльності. Молодь активно долучається до таких форматів роботи, а значить із зацікавленістю бере участь в тренінгах, опановує нові знання та навички.

Для більш ефективного впровадження тренінгових технологій в роботу закладу освіти, зокрема в соціально-педагогічному аспекті, в наступному підрозділі ми надали методичні рекомендації соціальним педагогам з особливостей організації вказаної діяльності з молоддю.

3.2. Методичні рекомендації соціальним педагогам з впровадження тренінгових технологій у професійну діяльність з молоддю

Теоретичний аналіз наукової літератури, власний досвід навчання та роботи з молоддю дав змогу визначити основні умови покращення соціально-педагогічної діяльності засобом тренінгових технологій. Ми вже багато говорили про те, що в тренінгу головне тренер, його кваліфікація та бажання працювати з аудиторією. Проте, є й інші умови підвищення ефективності тренінгових технологій.

Проведення систематичного моніторингу серед здобувачів вищої освіти з метою з'ясування актуальних інтересів молоді, їхніх проблем та потреб.

Моніторинг дасть змогу зібрати необхідну інформацію щодо актуальних потреб здобувачів вищої освіти. Це, в свою чергу, уможливить розробку плану соціально-педагогічної роботи з молоддю з введенням тренінгових технологій як інноваційної форми діяльності. Сьогодні існує багато цифрових інструментів, завдяки яким моніторинг можна проводити швидко, систематично, в зручний для усіх час.

Залучення мультидисциплінарної команди фахівців до проведення тренінгів.

Очевидно, що один працівник, наприклад, соціальний педагог, буде не в змозі цілий рік проводити тренінги на різні теми. Там більше, що заклад вищої освіти має свої високопрофесійні кадри – психологів, соціологів, соціальних працівників тощо. Залучення представників різних професій та різних структур однозначно сприятиме підвищенню інтересу здобувачів вищої освіти до опанування новими знаннями та вміннями.

Узгодження з адміністрацією закладу освіти постійного приміщення, яке пристосоване для проведення тренінгів.

Така рекомендація насправді дуже важлива і дотримання її дасть змогу усім учасникам освітнього процесу чітко розуміти важливість тренінгових технологій. Ми переконані, що така технологія стане основоположною в освітньому процесі, тому що відповідає потребам і запитам сучасної молоді.

Систематичне підвищення кваліфікації педагогічних працівників-тренерів.

Педагоги завжди були і залишаються взірцем для тих, кого вони вчать. Тож, незважаючи на педагогічний профіль, усім педагогам без виключення треба систематично підвищувати свою професійну компетентність. Якщо ж мова йде про тренерів, то така необхідність пояснюється потребою в постійному оновленні актуальних знань, методик, технологій організації та проведення тренінгів. Професіоналізм досягається не кількістю проведених заходів, а кількістю опанованих нових тренінгів та результативністю впровадження.

Постійна мотивація здобувачів освіти до участі в тренінгах.

Ще однією важливою складовою успіху є заохочення та мотивація учасників. Ми переконані, що для кожного здобувача освіти можна знайти підхід. Це забезпечить ефективну роботу з молоддю. Наприклад, яесь індивідуальне завдання під час проведення тренінгу, або на етапі підготовки до проведення, особа може проявити свої якості. Це обов'язково треба відмітити та похвалити здобувача освіти, тобто створити ситуацію успіху.

Використання цифрового середовища для розповсюдження рекламно-роз'яснювальних матеріалів щодо тренінгових технологій.

Сьогодні освіта майже повністю перейшла в цифрове середовище. Це спричинено, перш за все, викликами світової пандемії та війною на території України. Проте, педагоги та здобувачі освіти змогли швидко адаптуватися та опанувати новітні інформаційно-комунікаційні технології. Те ж саме відбувається і з соціально-педагогічною діяльністю. Багато корисної та важливої інформації здобувачі освіти знаходять на сайтах закладів освіти, що спрощує пошук потрібних матеріалів та покращує комунікацію. Тож, ми радимо постійно використовувати цифрове середовище для розповсюдження актуальних новин, інформаційних матеріалів, соціальної реклами, оголошень тощо.

Впровадження тренінгових технологій відповідно до плану роботи психологічної служби закладу освіти.

Весь освітній процес завжди є логічним та таким, що відповідає чинним програмам Міністерства освіти та науки України. Як правило, вся діяльність в закладах освіти регламентується планами – календарними та стратегічними. Відповідно, в календарному плані закладу освіти, зокрема і вищої, містяться основні заходи за різними видами діяльності – навчальної, наукової, методичної, виховної (організаційної), соціально-педагогічної. Було б правильно, якби програма тренінгів корелювалася із планом соціально-педагогічної діяльності із здобувачами освіти. Таким чином, заходи соціально-педагогічної роботи стали б більш сучасними та цікавими для молоді.

Отже, представлені методичні рекомендації можуть бути використані соціальними педагогами закладів освіти, іншими педагогічними працівниками, які зацікавлені у впровадженні тренінгових технологій у соціально-педагогічній роботі з дітьми та молоддю.

Висновки до третього розділу

В третьому розділі кваліфікаційного дослідження зроблено спробу визначити оптимальні шляхи впровадження тренінгових технологій в соціально-педагогічній роботі з молоддю.

З'ясовано потенціал тренінгу як інноваційної технології взаємодії учасників освітнього процесу з метою набуття нових знань, умінь та навичок. Уточнено форми соціально-педагогічної діяльності в закладі вищої освіти та визначено, що тренінгові технології можуть значно підвищити ефективність такої діяльності за умови наявності тренерів та приміщення.

На основі проведеного дослідження ми змогли сформуванати методичні рекомендації соціальним педагогам та іншим педагогічним працівникам з впровадження тренінгових технологій в практик професійної діяльності з молоддю. Так, ми вважаємо, що проведення систематичного моніторингу серед здобувачів вищої освіти з метою з'ясування актуальних інтересів молоді, їхніх проблем та потреб, залучення мультидисциплінарної команди фахівців до проведення тренінгів, узгодження з адміністрацією закладу освіти постійного приміщення, яке пристосоване для проведення тренінгів, систематичне підвищення кваліфікації педагогічних працівників-тренерів, постійна мотивація здобувачів освіти до участі в тренінгах, використання цифрового середовища для розповсюдження рекламно-роз'яснювальних матеріалів щодо тренінгових технологій, впровадження тренінгових технологій відповідно до плану роботи психологічної служби закладу освіти сприятимуть підвищенню ефективності соціально-педагогічної діяльності з молоддю.

ВИСНОВКИ

Соціально-педагогічна діяльність завжди відігравала важливу роль у формуванні особистості здобувача освіти. Саме завдяки провадженню різних форм, методів, засобів соціально-педагогічної роботи забезпечувався процес успішної соціалізації. Таким чином, під час навчання учні та студентство забезпечуються професійним супроводом компетентних фахівців та готуються до майбутнього самостійного та усвідомленого життя.

Відповідно до поставлених завдань у результаті проведеного дослідження ми отримали такі результати.

Уточнено поняття «тренінг» у психолого-педагогічній літературі. Встановлено, що немає однозначності в трактуванні цього поняття. На наше переконання, це можна пояснити тим фактом, що тренінг є відносно новим видом діяльності, зокрема і навчальної, і тому до сьогодні все ще немає єдиної наукової думки щодо цього питання.

Розглянуто технологічний підхід, який передбачає орієнтацію освітнього процесу на виконання алгоритмованих дій (операцій), пов'язаних із набуттям практичних навичок здобувачів освіти. Саме на засадах технологічного підходу стало можливим впровадження тренінгу в практик соціально-педагогічної діяльності з молоддю.

Встановлено, що діти та молодь в Україні, зокрема їхні права, чітко регламентовано вітчизняним законодавством. Закони та підзаконні акти визначають національну стратегію щодо розвитку молоді в Україні як основного потенціалу держави, захищають їхні права, визначають напрями та види діяльності, удосконалюють молодіжну роботу як засіб привернення молодих людей до громадської діяльності, активних дій, а також саморозвитку.

Проаналізовано основні функції та напрями соціально-педагогічної діяльності з акцентом на нормативно-правовий документ, який регламентує діяльність психологічної служби закладів освіти. З'ясовано, що соціально-педагогічна діяльність з дітьми та молоддю є одним із найважливіших важелів

впливу на свідомість особистості, що формується та розвивається в освітньому процесі. Саме тому відіграє вирішальну роль в формуванні соціально значущих цінностей, норм та правил.

Проаналізовано освітнє середовище Криворізького державного педагогічного університету з позицій соціально-педагогічної діяльності з молоддю. Визначено основні об'єкти соціальної інфраструктури, які створені та функціонують задля всебічного розвитку та комфорту здобувачів освіти. Встановлено, що психологічна служба КДПУ є основним осередком надання соціально-педагогічних та психологічних послуг усім учасникам освітнього процесу.

Визначено переваги та недоліки впровадження тренінгових технологій у соціально-педагогічній роботі з молоддю. Так, встановлено, що до переваг варто віднести інноваційність, інтерактивність, мультидисциплінарність, навчання через дію, ігрову форму, лідерство, неформальну освіту. Серед недоліків ми визначили: часові рамки; спеціальну підготовку тренерів; потребу в індивідуальному підході до окремих учасників; складну організаційну роботу; створення комфортних умов; ресурси (економічні, трудові, ментальні).

Уточнено комплекс умов впровадження тренінгових технологій в соціально-педагогічній діяльності з молоддю, зокрема: професійна кваліфікація тренерів має бути відповідного рівня; наявність постійного приміщення для проведення тренінгів; добір актуальних тем для тренінгів; мотивація здобувачів освіти.

На основі теоретичного аналізу наукових джерел з проблеми тренінгових технологій для молоді, розроблено програму тренінгів для студентів КДПУ. Запропоновано актуальні теми для опрацювання, а саме: молодіжна політика, гендерна рівність, нульова толерантність до насильства, сексуальна просвіта, міжособистісні стосунки, антистрес в умовах війни тощо.

З'ясовано потенціал тренінгу як інноваційної технології взаємодії учасників освітнього процесу з метою набуття нових знань, умінь та навичок. Уточнено форми соціально-педагогічної діяльності в закладі вищої освіти та

визначено, що тренінгові технології можуть значно підвищити ефективність такої діяльності за умови наявності тренерів та приміщення.

На основі проведеного дослідження ми змогли сформуванати методичні рекомендації соціальним педагогам та іншим педагогічним працівникам з впровадження тренінгових технологій в практик професійної діяльності з молоддю. Так, ми вважаємо, що проведення систематичного моніторингу серед здобувачів вищої освіти з метою з'ясування актуальних інтересів молоді, їхніх проблем та потреб, залучення мультидисциплінарної команди фахівців до проведення тренінгів, узгодження з адміністрацією закладу освіти постійного приміщення, яке пристосоване для проведення тренінгів, систематичне підвищення кваліфікації педагогічних працівників-тренерів, постійна мотивація здобувачів освіти до участі в тренінгах, використання цифрового середовища для розповсюдження рекламно-роз'яснювальних матеріалів щодо тренінгових технологій, впровадження тренінгових технологій відповідно до плану роботи психологічної служби закладу освіти сприятимуть підвищенню ефективності соціально-педагогічної діяльності з молоддю.

ЛІТЕРАТУРА

1. Антонова О. Словник базових понять з курсу «Педагогіка». Житомир: Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2014. 265 с.
2. Бикова В., Ніколова Н. Тренінг – форма інтерактивного навчання. *Освіта. Технікуми, коледжі*. 2010. №2. С.38-40.
3. Бондарєва Л.І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Л.І. Бондарєва. Київ, 2007. 250 с.
4. Використання тренінгових форм навчання у процесі формування професійного мовлення майбутніх учителів початкових класів / Medzinárodná vedecko-praktická konferencia "Stav, problémy a perspektívy pedagogického štúdia a sociálnej práce" : zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie (28 – 29 októbra 2016 r.) / Šéfredaktor prof. JUDr. Stanislav Mráz, CSc. Vysoká škola Danybius, Sládkovicovo, Slovenská republika, 2016. S. 244 – 247.
5. Вороп І. Роль тренінгу в розвитку особистості майбутнього спеціаліста / І. Вороп. Інноваційний розвиток вищої освіти : матеріали міжнар. 157 наук.-метод. конф. (Київ, 10- 11 березня 2010 р.): тези доповідей. К. : Київ. нац. торг.-економ. ун-т, 2010. С. 172 - 175
6. Гармаш Т. А. Застосування тренінгових технологій у процесі підготовки майбутніх фахівців із логістики до управлінської діяльності. *World science news*. Morrisville, 2018. P. 92–95.
7. Гилюн О. В. Освітні мотивації студентської молоді. Грані : наук.-теорет.і громад.-політ. альманах. Дніпроп. нац. ун-т ім. О. Гончара : Центр соц.-політ.дослідж. Д., 2012. №1(81). С. 102-104.
8. Данілович Н. В. Технологія організації та проведення тренінгу : навчально-методичний посібник / Н. В. Данілович, С. С. Левчук, Н. О. Несторук, І. Є Хронюк, Т. В. Ярова. За загальною редакцією С. С. Левчук. – Сквиря Джерело, 2010. 64 с.

9. Донченко С., Соколова О. Пошук нових форм методичної роботи. *Освіта. Технікуми, коледжі*. 2009. №3. С.45-46.
- 10.Зверєва І. Соціальна педагогіка: мала енциклопедія. Київ : Центр учбової літератури, 2008.
- 11.Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
- 12.Левандовська Л. Впровадження технології тренінгу творчості при вивченні спеціальних дисциплін. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2006. № 5. С. 47-53.
- 13.Мельничук І.М. Цільові аспекти використання тренінгів. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. Умань, 2007. Вип. 19. С. 185–192.
- 14.Мілорадова Н. Е. Застосування тренінгових технологій у професійній підготовці слідчих (на прикладі тренінгу «Психологія допиту»). *Юридична психологія*. 2020. № 1 (26). С. 62 – 69.
- 15.Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : навч.посіб. / К. Л. Мілютіна. К. : МАУП, 2004. 192 с.
- 16.Молодіжна робота: запитання та відповіді. Навчально-методичний посібник для фахівців, які працюють з молоддю. Київ: ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики», 2020. 84 с.
- 17.Навчальний посібник для тренерів у сфері підготовки молодіжних працівників/Міністерство молоді та спорту України, Преставництво ООН в Україні, Державний інститут сімейної та молодіжної політики/О. Мурашкевич, І. Сущенко, К. Савчук, О. Юрик К.: ТОВ «Компанія ВАІТЕ», 2014. 213 с.
- 18.Освіта дорослих: теоретичні і методологічні засади: [монографія] / авт. кол.: Лук'янова Л.Б., Сігаєва Л.Є., Аніщенко О.В., Зінченко С.В., Баніт О. В., Лапаєнко С.В., Василенко О.В. К.: Педагогічна думка, 2012. 272 с.
- 19.Положення про психологічну службу у системі освіти України : наказ Міністерства освіти та науки України від 22.05.2018 р. № 509. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0885-18#Text>

20. Про основні засади молодіжної політики : Закон України від 27 квітня 2021 року № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>
21. Скрипник, Н. С. Використання тренінгових технологій у процесі вивчення іноземної мови у немовних ЗВО / Скрипник Н. С. // Вісник Харківського національного автомобільно-дорожнього університету : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ХНАДУ ; редкол.: А. Г. Батракова (гол. ред.) та ін. - Харків, 2019. Вип. 87. С. 126-131.
22. Стинська В., Карпенко О. Тренінгові технології у практиці підготовки майбутніх викладачів закладу вищої освіти. Людинознавчі студії. Серія «Педагогіка». № 44 (2021). С. 172 – 177.
23. Сущенко А.В. Досвід підготовки менеджерів організацій в умовах магістратури. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. Запоріжжя. 2015. Вип. 45 (98). С. 497-504.
24. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін: [навч. посіб.] / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін. К. : КНЕУ, 2006. 320 с.
25. Тренінгові технології як засіб формування знансєвих та практичних компетенцій: досвід факультетів і кафедр : зб. матеріалів наук.-метод. конф. 3-4 лютого 2009 р. : у 2 т. Т. 2. К. : КНЕУ, 2009. 417 с.
26. Цюняк О. Формування професійної готовності майбутніх магістрів початкової освіти до інноваційної діяльності засобами тренінгових технологій. Збірник наукових праць «Проблеми підготовки сучасного вчителя». Вип. 1(21), ч. 2, 2020. С.152-156.
27. Чебикін, О. Я. Психологічні основи тренінгових технологій : монографія / О. Я. Чебикін, Т. В. Сінельнікова; ПНЦ НАПН України Одеса : Лерадрук, 2013. 229 с.
28. Шоробура І.М. Тренінги з освітнього менеджменту: навч. посіб./ Хмельницький: ФОП Мельник А.А., 2018. 242 с.

- 29.Шоробура І.М., Григор'єва А.А. Від творчого пошуку до педагогічних інновацій: навчальний посібник. / Хмельницький: Вид-во ХГПА, 2011. 205 с.
- 30.Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. Молодь і ринок. № 2 (169), 2019. С.6-12.
- 31.Шоробура І.М., Григор'єва А.А. Від творчого пошуку до педагогічних інновацій. Хмельницький: Вид-во ХГПА, 2011. 205 с.