

Література:

1. Аношкина В.Л., Резванов С.В. Образование. Инновация. Будущее. (Методологические и социокультурные проблемы). – Ростов-на-Дону, 2001. – 176 с.
2. Герасимов Г.И., Илюхина Л.В. Инновации в образовании: сущность и социальные механизмы. – Ростов-на-Дону: НМД «Логос», 1999. – 136 с.
3. Дидактика средней школы: Некоторые проблемы современной дидактики. Учеб. пособие / Под ред. М.Н. Скаткина. – М.: Просвещение, 1982. – 319 с.
4. Кузьмина Н.В. Очерки психологии труда учителя. Психологическая структура деятельности учителя и формирование его личности. – Л., 1967. – 184 с.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996. – 280 с.

Статья посвящена проблеме определения структуры педагогических умений вообще и их связи со способностью к инновационной деятельности в частности. Педагогические умения рассматриваются с точки зрения четырех исследовательских направлений, а способность к инновациям – как обязательное условие развития системы образования.

The article is devoted to the problem of teacher's pedagogical skills structure defining in general and their connection with the ability for innovative activity in particular. Pedagogical skills are considered from the points of view of four research directions, and the ability for innovations – as the obligatory condition of educational system's development.

УДК 371.14

Петрович В. С.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ З ДІТЬМИ ТА СІМ'ЯМИ

Стаття присвячена розкриттю шляхів та організаційних форм підвищення кваліфікації фахівців у сфері соціально-педагогічної роботи з дітьми та сім'ями

Постановка проблеми. Поява професії «соціальний педагог» пов'язана з початком формування в Україні соціальної педагогіки як галузі практики та наукової дисципліни в 90-х роках минулого століття. У цей час активно розвиваються види соціально-педагогічної діяльності щодо вирішення проблемних соціальних ситуацій українського населення, в першу чергу дітей і сімей, формуються стандарти підготовки фахівців для соціальної сфери, створюються перші підручники з соціальної педагогіки, відкриваються нові навчальні заклади для підготовки фахівців.

Оскільки жоден навчальний заклад ніколи не давав та й не може дати усіх знань і умінь, необхідних випускникові у професійній діяльності, а інформаційний простір соціального сектору щодня розширюється, виникають нові соціальні проблеми та потреби, то виникає закономірна суперечність між все зростаючими вимогами з боку користувачів соціальними послугами та не завжди задовільною якістю їх надання, неспроможністю фахівців у сфері соціально-педагогічної роботи з дітьми та сім'ями адекватно реагувати на запити клієнтів, якісно задовольнити їхні потреби.

Часто головною причиною такої ситуації є недостатня компетентність соціальних педагогів та соціальних працівників через відсутність інфраструктури для підвищення їх кваліфікації, розширення спектру спеціалізацій фахівців соціально-педагогічної сфери у контексті змін соціальної ситуації в країні і конкретному регіоні, недостатнього фінансування освітніх програм перепідготовки і вдосконалення фахового рівня відповідних кадрів.

Організація зворотного зв'язку зі слухачами курсів підвищення кваліфікації, а також аналіз інноваційних процесів у соціально-педагогічній сфері регіону показали, що сьогодні особливе місце необхідно відвести оновленню змісту додаткової професійної освіти з соціальної педагогіки. Від професійної компетентності соціальних педагогів/працівників, їх ділової активності, уміння взаємодіяти між собою і досягати соціально значущого результату залежать перспективи розвитку соціально-педагогічної сфери навчального закладу, установи, територіальної громади, міста, регіону. Таким чином, соціальна значимість удосконалення професійного рівня фахівців у сфері соціально-педагогічної роботи з дітьми та сім'ями та теоретико-методична неопрацьованість проблеми підвищення кваліфікації соціальних педагогів зумовлюють актуальність нашого дослідження.

Формулювання цілей статті. *Метою* статті є розкриття шляхів та форм удосконалення професійного рівня фахівців у сфері соціально-педагогічної роботи з дітьми та сім'ями в процесі підвищення кваліфікації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблему післядипломної освіти соціальних педагогів/соціальних працівників частково відображено у дослідженнях Ю.Галагузової, І.Зверевої, Л.Міщик, В. Поліщук та інших. Однак спеціальних досліджень, які б стосувалися розвитку професійного рівня цієї категорії працівників в системі підвищення кваліфікації, нами не виявлено, хоча додаткова професійна освіта, вдосконалення фаху для соціальних педагогів має принципове значення в зростанні їх професійної компетентності. Потреба особистості в самореалізації і самовизначенні породжує намір розкрити свою індивідуальність у нових сферах професійної діяльності, набути нові професійні знання і вміння, а разом із ними і соціальні гарантії професійного зростання.

Виклад основного матеріалу. У системі підвищення кваліфікації сьогодні ведуться пошуки ефективнішої організації курсової підготовки педагогічних працівників цієї категорії: розробляються авторські освітні програми, що допомагають вирішенню особистісно значущих професійних проблем; апробуються нетрадиційні форми організації курсових занять, спрямовані на реалізацію нового соціального замовлення; розробляються нові технології і сучасні моделі управління навчальним процесом дорослих. Істотну роль відіграє і зміст додаткової професійної освіти, яка багато в чому залежить від того, що розуміється під соціальною педагогікою. Цьому вдосконаленню сприяє перш за все розвиток наукового знання з соціальної педагогіки, яка в дослідженнях провідних вітчизняних та зарубіжних фахівців в останні роки виступає *цілісною системою соціально-педагогічних знань, що розвивається як галузь практичної діяльності, як наукова дисципліна і як освітній комплекс.*

Соціальна педагогіка як сфера практичної науково-перетворювальної діяльності в соціальних інститутах педагогічного і непедагогічного характеру спрямована на людину в ситуації її взаємодії з соціумом. Мета такої практичної соціально-педагогічної діяльності – гармонізація взаємодії (стосунків) особистості і соціуму для збереження, відновлення, підтримки, розвитку соціальної активності людини, її соціального здоров'я і життєдіяльності, соціального функціонування.

Соціальна педагогіка розуміється також і як наукова дисципліна, яка відображає науково-пізнавальну діяльність людей і інститутів соціуму, держави і суспільства. Предметом наукової дисципліни «соціальна педагогіка» стають в цьому випадку загальні і педагогічні закономірності взаємодії особистості і соціуму. Метою цієї наукової дисципліни є науково-педагогічне обґрунтування взаємодії людини і соціуму, гармонізація цієї взаємодії на рівні практичної роботи.

Розуміння соціальної педагогіки як освітнього комплексу відображає науково-освітню діяльність людей і інститутів соціуму, держави і суспільства, а її об'єктом є науково-емпіричні знання, результати узагальнення досвіду соціально-педагогічної діяльності, тобто педагогічні закономірності взаємодії людини і соціуму. Мета соціальної

педагогіки як освітнього комплексу – формування наукової соціально-педагогічної картини світу у фахівців, котрі працюють з людьми в різноманітних сферах і інституціях соціуму. Це практичні соціальні педагоги, соціальні педагоги-дослідники, теоретики цієї науки [4, с.120-135].

Ці позиції принципово важливі як для відбору змісту, так і для розробки технології підвищення кваліфікації. У процесі визначення доцільних форм навчання фахівців та його змістового наповнення слід виходити з того, що фахівці мають певну теоретичну підготовку і практичний досвід соціальної роботи з дітьми та молоддю. Навчання фахівців-практиків також обмежене часовими рамками та детерміноване їхніми професійними запитами і потребами, тому, здебільшого, воно відбувається в умовах короткотривалого періоду інтенсивного опанування знань та вмінь.

Діяльність структур, зацікавлених у неперервній освіті фахівців соціально-педагогічної сфери (ВНЗ, інститутів післядипломної освіти, центрів підвищення кваліфікації, державних установ та громадських організацій), спрямована перш за все на вирішення таких завдань:

- проектування такого освітнього середовища, в якому суб'єкти освіти стимулюються до набуття принципово нового досвіду, перегляду своїх професійних цінностей, формування нової професійної поведінки;
- оперативне задоволення потреб працівників соціально-педагогічної сфери в отриманні знань про новітні досягнення вітчизняного і зарубіжного досвіду в сфері соціальної педагогіки;
- розвиток уміння соціального педагога організувати і управляти рефлексивними процесами в рамках своєї професійної діяльності;
- удосконалення теоретичних уявлень і «проживання» досвіду участі в професійній комунікації, ухвалення цінності і необхідності різних форм спільної діяльності для професійного зростання;
- організація і проведення науково-методичних досліджень, дослідно-експериментальних робіт, участь у розробці та реалізації регіональних і загальнодержавних програм розвитку соціальної сфери;
- консультативна діяльність і методична підтримка [1, с.108; 5, с.241].

Змістове наповнення курсів удосконалення фахового рівня має вибудовуватись після детального вивчення потреб соціальних служб регіону та професійних запитів фахівців по роботі з дітьми та сім'ями. У 1999-2007 рр. автор статті брав безпосередню участь у проведенні курсів підвищення кваліфікації для практиків соціальної сфери в рамках проектів „Соціальна освіта в Україні” та „Покращання якості соціальних послуг дітям і сім'ям” за сприяння Християнського дитячого фонду на базі університетів Дніпропетровська, Запоріжжя, Києва, Луганська, Луцька, Тернополя. Слухачі проходили навчання за такими тематичними модулями: «Соціально-педагогічна робота з дітьми і молоддю з особливими потребами», «Профілактика негативних явищ у молодіжному середовищі», «Соціальний менеджмент», «Партнерство в соціально-педагогічній роботі», «Соціальна робота і сприяння громадському здоров'ю», «Теорія і практика соціально-педагогічної роботи в громаді».

Існує безліч шляхів, якими кожен професіонал приходить до чіткого і усвідомленого розуміння провідних цілей і цінностей, що визначає його професійну позицію та допомагає здійснити відповідальний вибір конкретних методик, технологій соціально-педагогічної підтримки. Саме цей «рух» неминуче передбачає «зустріч», як мінімум, з двома групами проблем, які і стають стрижневими при проектуванні цілей, змісту і форм підвищення кваліфікації соціальних педагогів. Це:

- проблеми психологічної готовності працювати по-новому в динамічній соціокультурній ситуації;
- проблеми технологічної готовності до реалізації інноваційних проектів, адекватних викликам часу.

Серед проблем *психологічної готовності* соціального педагога до ефективної роботи в сучасних умовах важливе місце займають питання його внутрішньої особистої готовності до саморозвитку. Успіх реалізації ідей соціально-педагогічної підтримки дітей і підлітків багато в чому залежить від особистості самого соціального педагога – його життєвої позиції, рівня культури, гнучкості, мобільності, динамічності, стійкого прагнення до самоосвіти.

Технологічна готовність соціального педагога, на наш погляд, передбачає:

- глибоке освоєння сутності процесів соціалізації, виховання, соціально-педагогічної підтримки, механізмів і закономірностей становлення особистості;
- володіння педагогічними способами (технологіями) організації ефективної взаємодії з дітьми, підлітками, їх сім'ями;
- уміння здійснювати проектування, реалізацію, оцінку і корекцію заходів, спрямованих на виконання соціальної політики в інтересах дитини і сім'ї;
- здатність в умовах мінливості і нестабільності, різних ускладнень об'єктивного та суб'єктивного характеру знаходити адекватне, раціональне вирішення виникаючих соціально-педагогічних проблем що виникають; спроможність організувати діяльність, спрямовану на сприяння дитині і сім'ї у різних соціокультурних середовищах.

Визначення чинників, які спонукають соціальних педагогів та соціальних працівників до участі у різних видах і формах післядипломної освіти в процесі підвищення кваліфікації, проведене нами на базі Волинського національного університету ім. Лесі Українки та Волинського інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів, показало, що цієї групою фахівців, як правило, називаються такі мотиви: критична оцінка власної професійної діяльності – 6%; вимога адміністрації школи – 9% ; оволодіння новими методиками і технологіями –15%; отримання конкретних рекомендацій – 21%; проходження атестації, отримання більш високого кваліфікаційного розряду – 28%; розширення кола професійного спілкування, бажання ознайомитись з досвідом колег – 29%; потреба у неперервному самовдосконаленні – 34%.

Як бачимо, мотиви та цілі учасників курсів пов'язані, головним чином, з підвищенням рівня теоретичної підготовки, освоєнням нових методик і технологій, отриманням конкретних рекомендацій. Тоді як, за даними нашого опитування, самопізнання і саморозвиток, займають у системі цінностей соціальних педагогів чи не останнє місце. Тому надзвичайно важливою є робота щодо організації самоаналізу учасниками курсів власного досвіду, сенсів і цінностей своєї професійної праці, свого призначення як соціального педагога, усвідомлення своєї ролі в професійному співтоваристві. Поза цим контекстом освоєння конкретних методик і технологій не може бути ефективним.

Працюючи з соціальними педагогами/соціальними працівниками, ми обрали таку форму курсової підготовки, що включає, окрім традиційних форм, як то лекції та семінари, ще й майстер-класи, круглі столи, технології проектування, організаційно-ділові ігри, тренінгові заняття. Стисло зупинимося на специфіці деяких використаних форм роботи.

Використання *тренінгових занять* у процесі підвищення кваліфікації є досить ефективним, оскільки:

- це спосіб забезпечення всім суб'єктам освітнього процесу можливостей для ефективного особистого саморозвитку, досягнення добробуту;
- більшість ефективних змін у ставленні і поведінці людей відбувається в груповому, а не в індивідуальному контексті; ця форма роботи створює можливість осмислити, усвідомити отриману інформацію, одразу ж зіставити її з діяльністю;
- це особлива групова форма навчання, яка спирається не на декларативне, а на реальне знання, що дає можливість пережити на власному досвіді те, про що йдеться;

– ця ефективна форма опанування знань, інструмент для формування умінь та навичок, ставлень на відміну від повсякденного й індивідуального спілкування, відбувається більш інтенсивно, більш виражено, і – керовано [3].

Особливість тренінгу як методу інтерактивного навчання полягає в тому, що процес навчання відбувається за умов постійної, активної взаємодії усіх слухачів курсів. Це своєрідне співнавчання, взаємонавчання (колективне, групове, навчання в співпраці), де ведучий/тренер і учасники є його рівноправними суб'єктами. В інтерактивному процесі відбувається не навчальне заняття на заздалегідь задану тему, тут розгортається “саме життя”, де учасники “проживають” конкретну подію, яка спланована, структурована, концентрована. Тренінг – це, перш за все, навчання, яке спирається на досвід людини, а також передбачає, що присутні на тренінгу люди, крім отримання нової інформації, мають можливість одразу ж використовувати її на практиці, виробляючи нові навички.

Основна мета використання тренінгів у процесі підвищення кваліфікації – створення середовища рефлексії для усвідомлення «себе в професії і професії в собі». Розвинена рефлексивна сфера передбачає готовність людини і навички до самоаналізу, дозволяє фахівцю, з одного боку, критично ставитися до себе, з іншого – приймати себе як особистість, яку можна самому удосконалювати.

Взаємодія в тренінговій групі створює напруження, що прояснює професійні проблеми кожного. Ці навички соціальні педагоги легко переносять в практику роботи з колегами, з учнями і їх сім'ями, з навколишнім соціумом.

У процесі використання *організаційно-ділової гри як методу імітації спільної діяльності фахівців*, ми прагнемо активізувати розумову діяльність, яка необхідна соціальним педагогам, що перебувають в пошуковому або інноваційному режимі діяльності. Поєднуючи навчання і проектування, наші слухачі шукають і знаходять нові зразки спільної діяльності, спрямовані на вирішення значущих професійних проблем. Організаційно-ділові угри – досить відома форма підвищення професійної майстерності, ефект від їх впровадження відчутний відразу: учасники займають активну позицію в різних ролях – організатора, керівника, генератора ідей; вони працюють з документами, бланками, активно спілкуються, укладають угоди з партнерами і т. д [6,с.96].

Варто передбачити наперед, що в групі можуть знаходитися і соціальні педагоги, які не підготовлені до інтерактивних форм навчання або недостатньо мобільні та гнучкі. Тому обов'язковим має бути зворотній зв'язок як до, так і після проведення гри. Рефлексія перед початком гри виявляє початковий стан учасників, їх сподівання та ставлення до тих або інших видів діяльності на первинному етапі; рефлексія після проведення гри показує, як змінилися уявлення учасників, які уміння і здібності вони в собі виявили, які очікування підтвердились, як поповнилися їх знання з проблеми.

Використання в процесі підвищення кваліфікації *технології проектування* є також досить ефективним. Проектування діяльності вибудовується за певним алгоритмом і включає наступні обов'язкові кроки: постановку мети, формування способу дії, реалізацію цього способу дій «тут і тепер», аналіз рефлексії того, що відбулося, коректування одночасно мети і способу дій на підставі проведеного аналізу, повторну реалізацію задуманого у дії і т.д., і здійснюється як спільно з колегами-педагогами, так і з викладачами курсів. Необхідним компонентом цієї технології є підбиття підсумків, узагальнення, висновки і рекомендації щодо впровадження результатів проектувальної діяльності в практику. Оцінка можливості самозаохочення за успіхи і використання потенціалу зовнішньої підтримки також є значущими.

На завершальному етапі курсів підвищення кваліфікації доцільно провести заключний «круглий стіл», на якому підводяться підсумки, здійснюється рефлексія (спочатку усередині груп, а потім – пленарна). У процесі обговорення результатів навчання зі слухачами їм дається змога висловитися, що сподобалось, що не сподобалось, а що варто змінити. Викладачам необхідно занотувати відгуки, а потім їх проаналізувати й зробити висновки стосовно вдосконалення структури курсів і викладання на них.

Серед труднощів, які трапляються в процесі підвищення кваліфікації практиків соціальної сфери, є такі, які пов'язані з процесуальними характеристиками освітніх дій. Не викликає сумніву, що будь-який процес навчання, звичайно, потребує готовності його учасників сприймати інформацію та включатися у роботу. Проте процес оволодіння новими знаннями приховує у собі низку проблем. Існує переконання, що він завжди позитивно забарвлений. Реальність полягає у тому, що набуття нових знань трансформує нашу свідомість, супроводжується переглядом свого внутрішнього «я», яке вже встоялося, усвідомленням небезпеки, яку містять у собі такі переміни. Навчання сприймається дещо болісно, оскільки складається з періодів самоаналізу, які викликають підвищену тривожність, та періодів «прориву», які наповнюють енергією. Заняття можуть сприйматися учасниками як щось дискомфортне, чим можна пояснити певний опір з їх боку. Особливо це спостерігалось у роботі з групами, де учасники вперше беруть участь у подібному навчанні. У таких ситуаціях викладач/тренер повинен розуміти, що ці явища є необхідним супроводом усвідомлення в учасників нових якісних змін. Однак, варто зазначити, подібні ситуації на навчальних заходах проєктів були нетривалими.

Підсумовуючи вищесказане зазначимо, що процес навчання фахівців-практиків необхідно здійснювати з урахуванням таких принципів навчання дорослих: провідної ролі учасника в процесі свого навчання; сумісної діяльності (взаємодії того, хто навчається, з тим, хто навчає, та з іншими учасниками навчання); опори на досвід тих, хто навчається (побутовий, соціальний, професійний досвід того, хто навчається, використовується одним із джерел навчання як самого учасника, так і інших членів групи); контекстності навчання (воно має бути орієнтоване на виконання певних соціальних ролей та будуватися з урахуванням професійної, соціальної діяльності тих, хто навчається); використання широкого спектру різних методів і технік активного навчання з метою швидкого засвоєння інформації та відпрацювання необхідних навичок; актуалізації результатів навчання (невідкладного використання на практиці отриманих знань та навичок) [2, с. 64; 5, с. 250].

Література:

1. Галагузова Ю.Н. Теория и практика системной профессиональной подготовки социальных педагогов: дисс. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Галагузова Юлия Николаевна – М., 2001. – 373 с.
2. Змеев С.И. Основы андрагогики: Учеб. пос. для вузов / Змеев С.И. – М.: Наука, 1999. – 152 с.
3. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід роботи / Уклад. О. Пометун, Л. Пироженко. – К. : А.П.Н., 2002. – 136 с.
4. Липский И.А. Социальная педагогика. Методологический анализ: Учебное пособие / Липский Игорь Адамович. – М.: ТЦ Сфера, 2004. – 320 с.
5. Поліщук В. А. Теорія і методика професійної підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти: Монографія / За ред. Н.Г.Ничкало / Поліщук Віра Аркадіївна – Тернопіль: ТНПУ, 2006. – 424 с.
6. Сиденко А. Повышение квалификации социальных педагогов: от опыта – к базовым знаниям и практике на новом уровне / Алла Сиденко // Социальная педагогика. – 2006. – №2. – С. 93-97.

Стаття посвячена раскрытию путей и организационных форм повышения квалификации специалистов в сфере социально педагогической работы с детьми и семьями

The article is devoted opening of ways and organizational forms of the professional development of specialists in the field of socially pedagogical work with children and families