

Ім'я користувача:
Полтавський інститут економіки і права Полтавськи...

ID перевірки:
1016311113

Дата перевірки:
02.06.2024 17:06:19 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
02.06.2024 17:52:25 EEST

ID користувача:
100011301

Назва документа: маГЦарьков

Кількість сторінок: 68 Кількість слів: 15315 Кількість символів: 119989 Розмір файлу: 101.54 KB ID файлу: 1016107893

17.8% Схожість

Найбільша схожість: 8.19% з Інтернет-джерелом (<http://eprints.zu.edu.ua/28093/1/%D0%A2%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D>)

17.6% Джерела з Інтернету 480 Сторінка 70

1.04% Джерела з Бібліотеки 14 Сторінка 78

1.66% Цитат

Цитати 14 Сторінка 79

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	
1.1. Сутність та структура професійного спілкування майбутніх соціальних працівників.....	9
1.2. Формування комунікативної культури майбутніх соціальних працівників.....	12
Висновки до розділу 1	16
РОЗДІЛ 2 МЕТОДИКО-ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	18
2.1. Психолого-педагогічні умови формування професійного спілкування майбутніх соціальних працівників.....	18
2.2. Соціально-психологічний тренінг з формування професійного спілкування майбутніх соціальних працівників	22
2.3. Стан сформованості навичок спілкування у майбутніх соціальних педагогів закладів вищої освіти.....	31
2.4. Експериментальна програма формування навичок професійного спілкування майбутніх соціальних працівників.....	41
Висновки до розділу 2.....	47
ВИСНОВКИ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	53
ДОДАТКИ.....	59

ВСТУП

У сучасному інформаційному світі професійна комунікація є надзвичайно важливою професійна комунікація, яка полягає у взаємодії та обміні інформацією між людьми у професійній, діловій та науковій сферах суспільної діяльності. У наш час професійна комунікація набуває особливого значення у сфері соціальної роботи. У роботі соціального працівника професійне спілкування відіграє важливу роль, оскільки дозволяє здійснювати обмін інформацією між клієнтом і фахівцем, дозволяє досягти високих результатів у професійній діяльності; можна вирішити конкретну проблему або реалізувати певну бажану мету. Основними видами і формами соціальної роботи, які здійснюють соціальні працівники, є організація спілкування з учнями, клієнтами та іншими учасниками соціального процесу та іншими учасниками соціального процесу.

Спілкування є необхідною складовою будь-якої професійної діяльності і, особливо, це стосується професійної діяльності соціального працівника. Професійне спілкування соціального працівника здійснюється відповідно до певних норм і правил і обов'язково потребує серйозної підготовки, оскільки чим успішніше спілкування соціального працівника з клієнтами, тим ефективніше його робота.

У своїй професійній діяльності фахівці з соціальної роботи час від часу стикаються з певними проблемами професійного спілкування. Внаслідок цього явища питання вдосконалення підготовки майбутніх соціальних працівників, особливо у сфері професійного спілкування, залишається актуальним, адже комплекс цих якостей та компетенцій є основою загальної професійної культури, а отже, дозволить більш ефективно та результативно вирішувати поставлені завдання. Формування навичок професійного спілкування майбутніх соціальних працівників посідає особливе місце у підготовці соціальних працівників, адже професія соціального працівника належить до соціономічних видів діяльності і тому спілкування переходить зі сторони, що

супроводжує професійну діяльність, у професійно значущу та необхідну сторону.

Наразі розвиток навичок професійного спілкування у майбутніх соціальних працівників є актуальною проблемою, розгляд і вирішення якої спонукає багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників до переосмислення цього питання. Так, у вітчизняній психолого-педагогічній літературі основні поняття, принципи та зміст професійного спілкування розглядали такі вчені, як О. О. Бодальов, Л. В. Зінченко, А. Капська та інші. Зокрема, дослідженню основних проблем спілкування, формуванню комунікативних компетенцій та питанням культури спілкування присвячені наукові праці О. В. Безпалько, М. І. Васильєвої, Н. П. Горбунова, А. Б. Горбунова, О. О. Бодальова, Л. В. Зінченко та інших. Горбунов, А. Б. Добрович та інші науковці. Варто зазначити, що проблему формування комунікативних умінь і культури спілкування досліджували такі вчені, як: А. Капська, Л. Мішик, І. Мигович, А. Мудрик та інші науковці.

Проте проблема формування навичок професійного спілкування у майбутніх соціальних працівників вивчена недостатньо. Саме тому ця тема є актуальною для детального вивчення. Особлива актуальність проблеми та її недостатня теоретична і практична розробленість зумовили вибір теми даної магістерської роботи: *«Формування навичок професійного спілкування у майбутніх соціальних працівників»*

Мета дослідження: проаналізувати зміст, форми і методи професійного спілкування та розробити програму розвитку навичок професійного спілкування майбутніх соціальних працівників у закладі вищої освіти.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати сутність, зміст та структуру поняття «професійна комунікація» в теорії та практиці соціальної роботи.
2. Охарактеризувати основні принципи, зміст, форми та методи професійної комунікації майбутніх фахівців соціальної роботи.
3. Проаналізувати результати емпіричного дослідження щодо

сформованості навичок професійного спілкування у майбутніх соціальних працівників.

4. Розробити програму формування навичок професійного спілкування у майбутніх соціальних працівників у вищому навчальному закладі.

Об'єкт дослідження: процес професійної комунікації майбутніх соціальних працівників.

Предмет дослідження: зміст, форми і методи професійного спілкування майбутніх соціальних працівників у вищому навчальному закладі.

Методи дослідження: для досягнення мети дослідження автор використовував аналіз науково-теоретичних джерел, систематизоване анкетування, тести та статистичні методи кількісної та якісної обробки отриманих результатів.

Експериментальна база дослідження. Дослідно-експериментальна робота проводилася на базі Полтавського інституту економіки і права зі студентами 1, 2 курсів першого рівня вищої освіти.

Практичне значення дослідження полягає в розробці програми розвитку навичок професійного спілкування майбутніх соціальних працівників у закладі вищої освіти.

Теоретичне значення дослідження полягає в узагальненні та систематизації різних наукових досліджень щодо сутності та специфіки розвитку професійної комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників у закладі вищої освіти.

Вірогідність результатів дослідження забезпечується теоретико-методологічною обґрунтованістю її вихідних положень; використанням комплексу методів дослідження, адекватних його науковому апарату; поєднанням кількісного та якісного аналізу теоретичних і експериментальних матеріалів дослідження, статистичним методом обробки експериментальних даних; поетапною логікою дослідження; особистою участю в експериментальній роботі; впровадженням отриманих результатів у практику роботи ЗВО.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дослідження обговорювалися на науково-практичних конференціях, симпозіумах, семінарах, круглих столах, а саме: «Організація соціально-педагогічної та корекційної роботи в умовах інклюзивної освіти» (Полтава, 2023), «Актуальні проблеми дослідження в галузі соціальної педагогіки та соціальної роботи» (Харків, 2024).

Структура кваліфікаційної роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, 1 додатка, списку використаних джерел (49 найменувань). Загальний обсяг магістерської роботи становить 71 сторінка, з них 52 сторінки основного тексту.

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Сутність та структура професійного спілкування майбутніх соціальних працівників

Комунікація є одним з основних інструментів професійної діяльності соціального працівника. Саме в процесі спілкування встановлюється контакт з клієнтом, з'ясовуються проблеми та накопичується інформація, необхідна для їх вирішення. Водночас спілкування використовується для здійснення цілеспрямованого впливу на клієнта. Крім того, від володіння методами комунікації часто залежить результат ділових переговорів між соціальними працівниками та представниками державних органів, ділових кіл, різних установ і організацій. Таким чином, без перебільшення можна сказати, що комунікація є чи не найважливішою, а в деяких випадках і найскладнішою сферою соціальної роботи.

Соціальні працівники повинні володіти значним комунікативним потенціалом. Ця характеристика людини визначає якість її спілкування і складається з: комунікативних якостей, що характеризують розвиненість здатності до спілкування; комунікативних умінь, тобто здатності виявляти ініціативу в спілкуванні, вміння емоційно реагувати на стан партнерів по спілкуванню, вміння самостимулювати і стимулювати один одного в спілкуванні; комунікативної компетентності, тобто знання норм і правил спілкування. Однак це не означає, що соціальні працівники повинні розглядатися як відносно більш компетентні, ніж клієнти, і тому ототожнюватися з хитрістю та маніпуляцією [10]. Особливості професійного спілкування соціальних працівників з клієнтами значною мірою визначаються етичними нормами соціальної роботи, цінностями, культурними традиціями, віковими, інтелектуальними та іншими характеристиками клієнтів тощо. Якщо у звичайному спілкуванні механізми міжособистісної взаємодії функціонують спонтанно, то для соціальних працівників вони мають професійне значення. Тому вони потребують поглибленого вивчення та опанування, вміння враховувати контекст і специфіку роботи з певними групами клієнтів. Наприклад, іноді людині важливо потиснути руку. Для них це знак того, що співрозмовник не боїться інфекцій і сприймає їх як нормальну людину. Для літніх людей важлива увага [4].

Ось чому ви повинні знаходити час, щоб слухати, співпереживати, виявляти зацікавленість і поважати їхні заслуги та досвід. Іноді вони пропонують вам щось подарувати, і їм важливо бачити, що це прийнято. Пропозиція (і прийняття!) чашки чаю показує, що вони потрібні, і підвищує їхню самооцінку. Бажано пограти з дітьми, спробувати розвеселити їх, зацікавити чимось. Коли клієнт пригнічений, просто посидіти поруч і помовчати[6]. Але завжди потрібно намагатися бути природним. Цього можна досягти лише тоді, коли соціальні працівники хочуть працювати з людьми і для людей. Теоретичні засади комунікації є складними. Але практика спілкування є чи не найскладнішою та найвідповідальнішою. Адже перед соціальними працівниками стоїть складне завдання налагодити стосунки з клієнтом, знайти спільну мову, правильну «тональність». Існують мікротехніки спілкування, володіння якими дозволяє фахівцю діяти більш ефективно. Однак реальні життєві ситуації включають етичний вимір, який визначає професійну поведінку соціальних працівників. Наступна ситуація ілюструє різні аспекти професійного спілкування.

Суб'єктами комунікації є живі істоти, люди. Зрештою, спілкування притаманне всім живим істотам, але лише у людини процес спілкування стає усвідомленим, пов'язаним вербальними та невербальними актами.

У будь-якій комунікації можна виділити кілька аспектів, зокрема зміст, мету, засоби та функції.

Зміст комунікації - це інформація, яка передається від однієї живої істоти до іншої в міжособистісних контактах [39].

Мета спілкування - задоволення соціальних, культурних, творчих, пізнавальних, естетичних та інших потреб людини.

Засоби комунікації - це способи кодування, передачі, обробки та декодування інформації, яка передається в процесі спілкування від однієї людини до іншої. Інформація між людьми передається за допомогою почуттів, мови та інших знакових систем, писемності та технічних засобів запису і зберігання інформації [40].

Процес комунікації (комунікація - від лат. роблю спільним, з'єдную, спілкуюся) має кілька складових)

По-перше, він складається з акту спілкування або власне комунікації, в якому беруть участь комунікатори, яких має бути щонайменше двоє.

По-друге, комунікатори повинні здійснювати саму дію, яку ми називаємо комунікацією, тобто щось робити (говорити, жестикулювати, читати на обличчі певні вирази, які свідчать про певний стан, який переживає людина).

По-третє, необхідно визначити канал передачі інформації в кожній дії. При розмові по телефону таким каналом є органи слуху і мовлення (аудіо-вербальний, аудіально-вербальний канал). Форма і зміст листа сприймаються через зоровий канал (візуально-вербальний). Рукоштовування - це спосіб передачі дружнього привітання через кінестетико-тактильний (моторно-тактильний) канал. Якщо ми дізнаємося, що людина узбек за одягом, то інформація дійшла до нас через візуальний (зоровий) канал, а не через візуально-вербальний, тому що нам про це ніхто нічого не говорив[28].

Комунікація має комунікативний, перцептивний та інтерактивний аспекти. Комунікативний аспект комунікації (або спілкування) полягає в обміні інформацією між людьми, які спілкуються. Інтерактивний аспект - це організація взаємодії між людьми, що спілкуються (обмін діями). Перцептивний аспект комунікації означає процес взаємного сприйняття і пізнання партнерами по спілкуванню один одного і встановлення на цій основі взаєморозуміння [5].

У процесі спілкування люди впливають один на одного, обмінюються різними ідеями, інтересами, настроями та почуттями. Співрозмовники сприймають один одного певним чином, тобто кожен з них формує уявний образ іншого, оцінюючи його зовнішність і поведінку. На сприйняття і розуміння співрозмовників впливає багато факторів, які соціальні працівники повинні знати і враховувати у своїй практиці.

1.2. Формування комунікативної культури майбутніх соціальних

працівників

Функції комунікації поділяються на: 1) інформаційно-комунікативну (охоплює процеси формування, передачі та спілкування); комунікативну (за допомогою спілкування людина не тільки регулює власну поведінку, а й поведінку інших людей та впливає на їхні дії); 3) афективно-комунікативну (спілкування впливає на емоційні стани людини та формування міжособистісних стосунків) [4].

Виховання риторичної культури особистості майбутнього соціального працівника ґрунтується на основних положеннях риторики, психології, мистецтва та педагогіки. Теорія особистісно-діяльнісного підходу яскраво відображена в концепціях Л.С. Виготського, С.Л. Рубінштейна, О.М. Леонтєва, К.С. Станіславського. У 20-30-х роках минулого століття українськими та зарубіжними вченими розроблялася ідея найбільш ефективної виконавської та мовленнєвої діяльності.

Загальновідомо, що культура мовлення забезпечується загальним рівнем культури і виявляється в досконалому знанні законів мовлення. Стан соціально-психологічної сторони мовлення свідчить про якість засвоєння соціального досвіду і залежить від індивідуальних особливостей та умов виховання. Якщо рівень сформованості мовленнєвої культури є задовільним, можна приступати до її вдосконалення.

Існує тісний взаємозв'язок між теоретичним і практичним компонентами у формуванні риторичної особистості соціального працівника, який має володіти словом як інтегруючою якістю професійних компетенцій, зі спрямованістю на соціальну діяльність через сформовані спеціальні знання і компетенції, через переконання і ціннісні орієнтації майбутніх фахівців щодо бажаності оволодіння мистецтвом живого слова у професійному спілкуванні [29].

Ораторське мистецтво соціального працівника - це творчий акт ефективного спілкування з клієнтами, в якому матеріалом комунікації найчастіше є власні думки мовця (соціального працівника) [35].

Правила спілкування мають давню традицію. У різні епохи їх називали по-різному: етикет, правила пристойності, хороші манери. Сьогодні спілкування розуміється як основна форма взаємодії, невід'ємна риса життєдіяльності людини як соціальної істоти. Виходячи з цього, соціальний працівник повинен вміти слухати, «слухати», розуміти, пояснювати, доводити, відповідати, переконувати, створювати позитивну емоційну атмосферу для довіри або професійного ставлення, знаходити підхід до клієнта, кожен з них повинен володіти відповідними професійними якостями - знаннями та вміннями, які можуть бути використані в різноманітних напрямках:

- знати та володіти етикетом професійного дискурсу;
- вміти формулювати цілі та завдання професійної комунікації
- вміти ставити запитання та професійно відповідати на них;
- вміти формулювати цілі та завдання ділового спілкування, володіти

комунікативними навичками та використовувати їх відповідно до визначених цілей

- володіти технікою та логікою дискурсу;
- вміти аналізувати конфліктні та кризові ситуації і робити з них

відповідні висновки

- вміти доводити, аргументувати, спростовувати, переконувати, досягаючи при цьому узгодженості та цілеспрямованості

- вміти вести бесіду, полеміку, дискусію, диспут, інтерв'ю, ділову розмову, суперечку, круглий стіл, переговори тощо, орієнтуючи їх на прогнозований, позитивний і вмотивований результат

- володіти відповідними мовленнєвими структурами та лексичними засобами, які впливають на емоційно-експресивний стан клієнта

- говорити тільки тоді, коли є що сказати співрозмовнику або клієнту

[23].

Медіа містять різноманітні механізми впливу, якими майбутній соціальний працівник має вміло користуватися. Зокрема, відомий французький дослідник комунікації Поль Сопер виділив дві групи таких механізмів впливу:

- мовленнєві (вербальні) - лексика, стилістика, граматики, стиль, семантика, правильність;

- невербальні - оптокінетичні (міміка, жести, пози, прийоми), паралінгвістичні (тембр, інтонація, тон), екстралінгвістичні (паузи, ритм мовлення), паузи, ритм мовлення, сміх, кашель тощо), проксемика (просторовість), контакт з предметами (дотики рук, пестощі, обійми тощо).

Основними механізмами впливу є

зараження - підсвідомий емоційний контакт взаємодії з іншими людьми, заснований на емпатії до них. Має переважно невербальний характер;

навіювання - свідоме і цілеспрямоване «зараження» людиною інших людей мотивами до певних дій, змістом або емоціями, переважно через вплив дискурсу, що ґрунтується на некритичному сприйнятті інформації

переконання - свідомий, аргументований і вмотивований вплив на систему переконань людини;

наслідування - засвоєння форм поведінки від іншої людини на основі підсвідомої та свідомої ідентифікації з нею [12].

Все це доводить, що діяльність соціального працівника - це певною мірою творчість, мистецтво.

Ще на початку 20 століття інженер П.К. Енгельмейер у своїй книзі «Теорія творчості» пов'язував мистецтво актора, оратора, проповідника, дослідника, вихователя і вчителя. Навіть відносно поверхневий аналіз його діяльності дозволяє погодитися з правомірністю такого об'єднання. По-перше, очевидно, що в основі цих професій лежать процеси комунікації та взаємодії. Також їх об'єднує схожа мета, яку можна визначити як безпосередній вплив однієї людини на іншу, що призводить до виникнення в останньої певних емоцій. І, нарешті, ще одним суттєвим показником схожості творчої діяльності актора, виконавця, оратора, педагога і соціального працівника є схожість інструменту дії, яким у всіх випадках виступає сам творець, його психофізична природа [43].

Якщо це так, то ми бачимо, що справжній соціальний працівник за своєю

суттю виконує ролі оратора, актора, дослідника і проповідника. Таке розмаїття необхідних функцій професії можна побачити в роботі соціального працівника, коли він або вона допомагає своїм клієнтам. А більшість з них - це діти з пораненими душами, які пережили у своєму житті багато болю і несправедливості, які не отримали достатньо любові і турботи; це самотні люди похилого віку; і, загалом, люди, які зіткнулися з життєвими труднощами і потребують чієїсь підтримки. Тому соціальний працівник повинен навчити цих людей позитивно ставитися до життя, вірити в себе, допомогти їм знайти своє місце в цьому складному світі і реалізувати свій потенціал [9].

Критеріями підготовки майбутнього соціального працівника до продуктивної мовної комунікації є:

- створення сприятливого психологічного клімату;
- соціальна та психологічна толерантність
- уміння забезпечувати партнерські стосунки в процесі спілкування
- уміння впливати на партнера в процесі мовної комунікації
- вміння працювати в умовах неформального спілкування;
- емпатія до проблем дитини та активна допомога у їх вирішенні;
- вміння вести конструктивний діалог, який веде до вирішення проблем клієнта[13].

Тому розвиток комунікативних навичок майбутніх соціальних працівників є важливим для професійного становлення цього фахівця, оскільки випускник, який не оволодів умінням підтримувати словом під час навчання, не зможе адекватно допомагати клієнтам, які потребують його захисту та підтримки.

Висновки до розділу 1

Незаперечним є той факт, що майбутній соціальний працівник повинен знати основні передумови ефективної комунікації. Однією з них є знання особистісних якостей психіки. З цією метою адміністративно-авторитарний стиль взаємовідносин, який існує в системі освіти нашої країни, має бути замінений на творчу та авторитетну співпрацю між викладачем і студентом.

Такий тип взаємовідносин є насамперед орієнтацією, оскільки педагог займає позицію особистої рівності з будь-яким учасником освітнього процесу. Це дозволяє йому взаємодіяти з людиною на найглибших пластах її внутрішнього СВІТУ. Труднощі і протиріччя, які сьогодні відчужують людей один від одного і створюють атмосферу страху, провокують відчуття самотності, породжують почуття невпевненості, розгубленості і безсилля. І саме практичний досвід, отриманий в тренінгових групах, створює своєрідний соціально-психологічний імунітет, який дозволяє вирішувати складні проблеми міжособистісного та ділового спілкування. Навички та вміння, які формуються у штучно створеному соціально-психологічному середовищі, допомагають ефективно опанувати реальні складнощі міжособистісних стосунків у подальшій практичній діяльності соціального працівника.

РОЗДІЛ 2 МЕТОДИКО-ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Психолого-педагогічні умови формування професійного спілкування майбутніх соціальних працівників

Розвиток України, її зміцнення та зростання певною мірою залежать від професійної підготовки соціальних працівників. Загалом формування особистості та її розвиток у суспільстві може бути успішним лише за умови врахування всіх зовнішніх і внутрішніх чинників, що впливають на неї, та їхніх складних взаємозв'язків. Насамперед, це спосіб життя людини, який може сприяти її розвитку (за певних умов) або протидіяти йому; умови життя, національні особливості та характеристики природного середовища, різноманітні джерела духовної культури, характер їх взаємодії, просторово-

часові умови життєдіяльності та індивідуальні особливості особистості, що сформувалася. У цьому контексті вищому навчальному закладу надзвичайно важливо допомогти майбутньому фахівцю не тільки в його професійному зростанні, а й в особистісному, на яке впливають індивідуально-психологічні якості, навички та вміння, що становлять морально-етичний контекст поведінки.

Тому дуже важливо, щоб майбутні соціальні працівники від самого початку розвивали навички позитивної професійної комунікації.

Метою спілкування студентів у процесі навчання у вищому навчальному закладі є передача та обмін інформацією, розуміння та гармонізація себе, самоорганізація своєї професійної діяльності (самоствердження) та розуміння інших. Дуже важливо, щоб спілкування було не тільки професійним, але й ефективним[38].

Ефективна комунікація цінна тим, що вона приносить результати. Забезпечення ефективної комунікації передбачає вирішення трьох основних завдань:

- перцептивної - сприйняття та розуміння іншої людини;
- комунікативної - обмін інформацією;
- інтерактивна - взаємодія.

Під результативністю (ефективністю) спілкування розуміється ступінь відповідності його фактичних результатів запланованим. Загалом результатом успішної комунікації для майбутнього соціального працівника є комплексне і цілісне особистісне утворення, яке включає знання і вміння, сформовані на основі індивідуальних якостей, професійної спрямованості і в цілому, що визначає успішність у професійному спілкуванні [2].

Майбутньому соціальному працівнику важливо знати основні передумови ефективної комунікації. Однією з них є знання власних психічних якостей. Наприклад, якщо людина знає, що вона не дуже товариська, що вона занадто імпульсивна або що вона не впевнена в собі, це означає, що вона повинна усунути ці недоліки в професійному спілкуванні,

використовуючи такі засоби, як тренінги з комунікації для передбачення несподіванок;

- (попереднє) навчання техніці комерційних контактів;
- навчання технікам емоційної саморегуляції;
- набуття навичок самоконтролю невербальної комунікації (міміка, жести, інтонація) [8].

Щоб ефективно спілкуватися, людині необхідно навчитися синтезувати думки інших людей про свою поведінку, дії та реакції; самоаналізувати свої дії, думки та вчинки, використовуючи знання наукової психології; звертатися за порадами до досвідчених психологів, які підкажуть найбільш прийнятні методи самовдосконалення та найкращі способи взаємодії з іншими людьми.

Буває так, що в процесі спілкування людина занадто багато відкривається своїм співрозмовникам або, навпаки, не вміє розширювати свою відкритість. Обидві ситуації розбалансовують людину з психологічної точки зору.

Успішне формування професійних комунікативних навичок майбутніх соціальних працівників планується таким чином, щоб це в подальшому забезпечувало ефективне та якісне спілкування в процесі професійної діяльності. Відомо, що вчитися заново набагато складніше, ніж формувати заново.

Однією з психологічних умов, яка може бути перешкодою у розвитку навичок професійного спілкування, є недостатньо високий рівень культури або замкнутий спосіб життя. Це також може бути результатом формування неефективних професійних відносин. Майбутній соціальний працівник починає це усвідомлювати, відчувати дискомфорт при зустрічі з новими ситуаціями, пов'язаними з професійним спілкуванням. Потреба бути серед колег і клієнтів соціальних інституцій, співпрацювати з ними, бути цінованими, користуватися владою і повагою починає заважати незрозумілими методами і чужими правилами гри під назвою професійні відносини [5].

Визначено особистісно-психологічні якості, уміння та навички, необхідні для підвищення ефективності професійного спілкування майбутніх соціальних працівників:

-комунікативна – оволодіння способами професійного спілкування; означає здатність майбутніх соціальних працівників вступати в контакт з ОПИТУВАНИМИ;

-комунікабельність - бажання спілкуватися. За цією ознакою студентів можна поділити на дуже, помірно комунікабельних і нетовариських.

-комунікабельність як особистості виявляється в пошуку спілкування з іншими людьми, розширенні кола знайомств. Асоціальність може бути викликана сором'язливістю, низькою самооцінкою, відсутністю комунікативних навичок, результатом емоційної травми, бажанням уникнути контакту;

-стосунки - потреба в спілкуванні з колегами, підлеглими;

-альтруїзм - потреба надавати безкорисливу допомогу іншим людям.

Основною мотивацією і критерієм оцінки власної поведінки є задоволення інтересів іншої людини чи групи людей;

нейтральність, об'єктивність у спілкуванні з колегами; достатній словниковий запас [25].

Професійне спілкування вимагає від майбутнього соціального працівника певних професійних та організаторських навичок, якостей по відношенню до себе та інших людей: професійних умінь: швидко переключатися з однієї діяльності на іншу; зрозуміти проект; спілкування з іншими; робити висновки за результатами; використовувати раціональний підхід до вирішення завдань; мати професійні навички та вміння; бути професійно перспективним; приймати рішення і діяти без сторонньої допомоги; не боятися проблем, перешкод у роботі тощо; ставлення соціального педагога до колег, клієнтів, що виявляється у професійному спілкуванні: здатність до співпереживання, спостережливості; уміння враховувати свої індивідуально-психологічні особливості під час взаємодії з

іншими людьми; застосовувати індивідуальний підхід до людей; дипломатичність, ввічливість, тактовність; чесність, справедливість; сумлінність; порядність; толерантність до інших; доброзичливість; довіра до людей; тепле, доброзичливе ставлення до оточуючих; чуйність, увага; відсутність деталізації, ґрунтовності; вміння прощати маленькі людські вади; вміння правильно поводитися, поважати правила професійного етикету та виявляти необхідний такт у спілкуванні з колегами; вміння правильно будувати відносини з оточуючими; непомітний у спілкуванні з оточуючими; скромність; автоматично тощо; ставлення до себе, що виявляється у професійному спілкуванні: почуття самоповаги; уміння бачити і визнавати власні помилки; самокритичність; вміння не виявляти надмірностей і зарозумілості навіть за наявності особистих заслуг і переваг; здатність пред'являти до себе високі вимоги; готовність пожертвувати особистими інтересами заради досягнення спільної мети; постійна робота над розвитком особистості, вдосконаленням характеру, вдосконаленням знань, умінь; впевненість; самовдосконалення.

2.2. Соціально-психологічний тренінг з формування професійного спілкування майбутніх соціальних працівників

Останніми роками у зв'язку з великим загостренням політичних, соціальних, економічних та інших протиріч все більше уваги приділяється проблемам людини, вивченню її унікальних якостей і можливостей, вивченню людського потенціалу у спілкуванні тощо. Особлива значущість особистісного чинника як найважливішого резерву вирішення завдань, що стоять перед нашим суспільством, вимагає докорінної зміни змісту і методів навчання і виховання людини на всіх рівнях і підготовки майбутніх соціальних працівників зокрема.

Найбільшу відповідальність за завдання оновлення діючої освітньої системи несе активна соціально-психологічна підготовка, або соціально-психологічна підготовка, яка передбачає високий рівень пізнавальної діяльності для оволодіння необхідними практичними соціально-

психологічними знаннями та комунікативними навичками. Суттєве посилення навчально-виховного процесу в соціально-психологічному тренінгу забезпечується, з одного боку, інтеграцією теоретичних положень педагогічної, соціальної та педагогічної психології, а з іншого – новою організацією та навчальною формою навчання – тренінговою групою. , що відкриває широкі можливості використання групової динамічної закономірності в організації навчального процесу [49].

Активне соціально-психологічне навчання вже можна розглядати як новий напрямок в освіті, який передбачає інтеграцію різноманітних практичних аспектів психології, аспектів психотерапії, організації розумової праці, культури почуттів і мислення, творчих можливостей.

Ефективність цього процесу забезпечується рядом явищ.

По-перше, це можливість отримати зворотній зв'язок та підтримку від людей, які мають спільні проблеми та переживання, які виникають під час занять у навчально-тренінгових групах. Крім того, людина в такій групі відчуває, що її приймають і активно вітає інших, вона користується повною довірою групи і не боїться довіряти іншим. Часом вона оточена турботою і щиро вболіває за інших, допомагає і розраховує на їх допомогу.

Ще одна принципово важлива можливість, яка з'являється в процесі активного соціально-психологічного тренінгу, полягає в тому, що в групі людей можна експериментувати з різними стилями спілкування, вивчати і відпрацьовувати абсолютно нові навички і навички взаємодії, зберігаючи емоційний комфорт і безпеку. Групові заняття дають чудову можливість ідентифікації з іншими, група значно полегшує самоперевірку та саморозкриття кожного учасника цього тимчасового соціального клубу. І, мабуть, найважливіше – це велика підготовка до активного та змістовного трудового життя в групі [37].

Труднощі та протиріччя, які сьогодні об'єктивно відштовхують людей один від одного, створюють атмосферу страху, викликають емоції. «Самотність у натовпі» часто викликає почуття незахищеності, розгубленості

та безсилля. Але досвід, набутий у навчально-тренувальних групах, створює певний соціально-психологічний «імунітет», який допомагає вирішувати складні проблеми, що виникають у міжособистісних і ділових стосунках практично у кожної людини. Навички та навички, вироблені в штучному соціальному та психологічному середовищі, допомагають оволодіти складнощами реального світу людської взаємодії.

Аналіз наукової літератури з даної проблеми дозволяє виділити декілька основних тенденцій розвитку соціально-психологічної підготовки:

- а) поведінка, орієнтована на розвиток конкретних навичок (комунікативні навички, вміння вирішувати міжособистісні конфлікти тощо);
- б) особистісний розвиток, спрямований на зміну особистості за допомогою перетворюючого впливу тренінгової групи та особистості керівника тренінгової групи;
- в) ситуаційний аналіз, орієнтований на поглиблення досвіду аналізу ситуацій спілкування (мається на увазі підвищення здатності до самодіагностики, вивчення партнерів по спілкуванню, групових ситуацій загалом) [22].

Дослідники активно розробляють теоретичні та практичні проблеми навчання на основі сприйняття. Щоб не заглиблюватися в теоретичні проблеми соціально-психологічного тренінгу, ми зупинилися на практичних цілях і завданнях, основних принципах у роботі тренінгових груп. Коротко розглянемо вимоги до особистості фахівця, який організовує та керує тренінговими групами. Детально розкрито методи та зміст соціально-психологічної підготовки, які можуть бути використані в роботі з майбутніми соціальними працівниками.

Для ефективної роботи групи соціально-психологічного тренінгу ведучому, який планує тренінг, необхідно заздалегідь продумати відповіді на ряд питань. І перша з них - які цілі і завдання соціально-психологічного тренінгу? Метою гуртка, на думку більшості фахівців, які займаються питаннями теоретичної та практичної підготовки, є розвиток соціально-

психологічної компетентності особистості, тобто здатності впливати на стосунки з оточуючими людьми. Але це не єдина мета, яку слід поставити перед практикою соціально-психологічного тренінгу. Є ще дві споріднені цілі – активний розвиток соціально-психологічний статус учасника тренінгу, тобто. його здатність здійснювати суспільно значущі перетворення у сфері людських стосунків; підвищення психологічної культури як невід’ємної складової всебічного розвитку особистості майбутнього соціального працівника [24].

Загальні цілі навчання соціальної психології визначені в наступних проектах, на які ми посилаємося:

- а) оволодіння певними соціально-психологічними знаннями;
- б) корекція та формування соціально-психологічних умінь і навичок учасників;
- в) усвідомлення цілісності свого соціально-психологічного буття серед людей;
- г) розвивати вміння адекватно пізнати себе та інших; д) оволодіти технікою декодування психологічних повідомлень, приходять від близьких людей і груп;
- е) навчання індивідуалізованим методам міжособистісного спілкування;
- з) перцептивне знання динамічних групових явищ і усвідомлення своєї участі в поточних міжособистісних ситуаціях [45].

Наступним важливим питанням є принципи роботи закладів соціально-психологічної підготовки. Керівним принципом є протокол, тобто. ідеальні людські стосунки, засновані на повазі до чужої думки, довірі, спрямовані на звільнення учасників від взаємної підозри, нещирості та страху.

Сьогодні вкрай необхідно замінити існуючий адміністративно-авторитарний стиль спілкування в системі освіти нашої країни на творчу співпрацю. Такий тип стосунків функціонує насамперед як орієнтир, коли вчитель займає особисту і рівноправну позицію щодо кожного учасника

навчального процесу. Саме така установка дозволяє спілкуватися з людиною на найглибших шарах внутрішнього Я-світ особистості. Як демократизувати спілкування в системі «вчитель – учень», «учитель – учень»? Психологи відповідають на це одним словом – «діалог». Людський діалог – це не будь-який діалог, діалог між людьми, діалог поваги. Це означає терпимість і інтерес, а не конформізм і байдужість. У довірливій розмові з оточуючими особистість добровільно відмовляється від психологічного захисту і неминуче розкривається. У майбутньому нам ще належить освоїти багатомірні можливості діалогу, але робити це необхідно, оскільки лише на його основі можливий реальний розвиток особистості на всіх етапах її становлення та професійний прогрес [43].

Наступним принципом організації групової роботи є принцип психологічної події. У житті доводилося спиратися лише на розвивальні методи розвитку особистості, особливо її комунікативних здібностей. Здійснення особистісних змін, відновлення стосунків вимагає гострих моментів, вибухів, потрясінь, які повинні бути не тільки стресовими, але й творчими. Виходячи з цього, у тренінговій групі слід використовувати такі прийоми, як відверте обговорення поведінки учасників, елементи психодрами та різноманітні інші емоційно насичені відгуки [3].

Одним із провідних є принцип самоаналізу, який група викликає у кожного учасника та лідера. Керівник включає в зміст занять питання і справи, які розраховані на обговорення кожним учасником групи своїх психологічних проблем і запропонованих шляхів їх вирішення. Після формування самодіагностики важлива психологічна підтримка групи.

Необхідно також відзначити принцип натуралістичного нівелювання досліджуваних соціально-психологічних явищ. Завдяки матеріалізації багато проявів людської психіки постають перед членами групи не тільки у вигляді абстрактних, теоретичних понять, але стають особисто глибоко відчутими властивостями їх практичного досвіду[41].

Одним із нових принципів, безперечно, є принцип особистісного підходу до організації навчально-виховного процесу. Цей принцип передбачає більш широкий підхід, ніж його трактування в традиційній сучасній педагогіці і навіть у педагогіці кооперації. Вся освітня система починаючи з В.О. Сухомлинського виходить з ідеї заміни традиційного суб'єкт-суб'єктного підходу педагога до дитини на якісно інший – суб'єкт-суб'єктний підхід, тобто вихід на рівень міжособистісного спілкування [7].

Надзвичайно важливим є питання правильного складання групи. Необхідно проводити індивідуальні бесіди та загальні бесіди з групою. При формуванні групи краще не включати до її складу осіб із сильним стереотипним психологічним захистом. Такі дії можуть посилити тривожність суб'єкта. Крім того, це може мати непродуктивний вплив на груповий процес. Небажаними також є особи, які не мають наміру продуктивно працювати над особистісним розвитком і приєднуються до групи лише з метою ознайомлення з методикою як новою формою навчальної роботи або просто з метою розваги та відпочинку[2].

Визнано, що оптимальний віковий період для такого навчання – від 16 до 40 років. У більш старшому віці, від 14 до 16 років, таке навчання може бути рекомендовано лише при соціальній дезадаптованості, різних видах девіантної поведінки. Після 40 років структура особистості зазвичай більш стійка, і її зміна вимагатиме від суб'єкта значних зусиль, які людина не завжди готова і здатна зробити [48].

Вихідним для забезпечення успішної діяльності тренінгової групи є принцип добровільності роботи. Члени групи повинні мати природний інтерес до власних змін. Можлива обов'язкова явка групи, а не навчання в ній, у пошуках особистісних змін. Згуртованість у групі буде швидше, якщо група закрита. Тривалість курсів у цілому слід визначити з самого початку. Досвід занять підказує, що краще працювати у великих групах, оскільки багато часу витрачається на початкове збудження («розморожування») учасників тренінгової групи, їх емоційне входження в групові процеси [21].

Учасників тренінгу краще розмістити по колу, в м'яких кріслах або сидячи на килимі. Важливо, щоб учасники тренінгу були впевнені, що їх не підслуховують ззовні. На початковому етапі навчання найважливішим завданням, яке вирішує менеджер, є встановлення групових норм і навчання учасників основним принципам навчання. Керівник має ознайомити групу з основними правилами – протоколом:

1. Спілкування за принципом «тут і зараз». Багатьом учасникам властиве прагнення увійти в сферу загальних поглядів, давніх абстрактних подій. У цьому випадку мимоволі спрацьовує психологічний захист. Але основна ідея тренінгу полягає в тому, що група перетворюється на своєрідне тривимірне дзеркало або навіть систему таких дзеркал, де кожен учасник групи міг би побачити себе під час появи. В основному це досягається тим, що в групі багато зворотного зв'язку, який базується на міцних людських стосунках.

2. Принцип персоніфікації тверджень. Його суть полягає в добровільній відмові від безособових мовних форм, які допомагають у повсякденному спілкуванні приховати власне ставлення або уникнути прямого вираження в небажаних випадках. Замість суджень типу: «зазвичай вважається ...», «деякі вважають, що ...», в групі необхідно говорити в особистих формах: «Я вважаю, що ...», «Я вірити" .." тощо.

3. Принцип підкреслення мови емоцій. Відповідно до цього принципу учасники групи повинні зосереджуватися на емоційному стані і проявів (власних і товаришів по групі), а під час надання зворотного зв'язку, якщо це можливо, використовуйте мову, яка відображає викладену ситуацію. Прикладом такої форми мовлення є висловлювання на зразок: «Твоя мова на високих тонах мене дратує». Звертання з такою емоційною підкресленістю не властиве повсякденному спілкуванню. Відповідно, перед кожним учасником постає завдання реорганізувати своє спілкування і, зокрема, розвинути навички краще «вловлювати», ідентифікувати та, за можливості, виражати свої почуття [34].

4. Принцип дії. Активність є основним критерієм поведінки в тренінгу, вона передбачає постійну реальну участь кожного учасника в інтенсивній груповій взаємодії. Щоб активно спостерігати, слухати, переживати себе, партнера, групу загалом. У житті людина часто ніби замикається в собі, зосереджуючись лише на власних проблемах. Необхідно навчитися поєднувати це заглиблення в себе з активною участю в іншому, в аналізі групових процесів. Під час курсів заохочуються конструктивні дискусії учасників, у тому числі керівників.

5. Принцип довірчого спілкування. Одним із основоположних елементів тренінгу є атмосфера довірчого спілкування, яка вирішальним чином прискорює групову діяльність і визначає успішність навчання. Як найпростіший і перший крок до практичного створення атмосфери довіри керівник пропонує прийняти єдину форму звернення, психологічно вирівнюючи всіх членів групи і вносячи певний елемент інтимності та довіри. Конфіденційність також підтримується правилом: «Говори тільки правду або хоча б не брешти» [26].

6. Конфіденційність. Суть цього принципу полягає в рекомендації винести зміст спілкування, який викристалізувався на тренінгу, за межі групи. Це сприяє встановленню довіри, учасники мають бути впевнені, що зміст спілкування залишається в рамках цієї групи, вони легше включаються у відкрите, щире спілкування. Учасники не бояться, що зміст їхніх повідомлень може стати публічним. Нарешті, конфіденційність дозволяє групі зберегти свій дискусійний потенціал, оскільки обговорення проблем групи учасниками поза її межами призводить до зниження бажання та потреби обговорювати ці питання в самій групі, оскільки тема певною мірою вичерпана [11].

Для учасників групи ці норми спілкування викладаються під час тренінгу більш конструктивно, і не можна очікувати, що зміст цих принципів відразу виявиться повністю засвоєним. Для цього потрібен час.

Як одне з правил початкового періоду можна помітити деякий опір з боку окремих учасників, який виникає через боягузливі очікування та високорозвинений психологічний захист. Щоб зламати лід жорсткості, можна використовувати підгрупи (2-4 особи), де учасники могли б обговорити проблеми, які їх хвилюють. Важливо створити довіру між її членами з самого початку роботи групи. Завдання кожного учасника соціально-психологічного тренінгу – знайти в собі мужність подолати власний опір навчання і поступово перетворити себе на досліджуваного [4].

Важлива для навчання атмосфера в групі створюється, коли її учасники усвідомлюють позитивні сторони своєї особистості, тому цьому аспекту слід приділяти особливу увагу. Саме відкриття в собі нових позитивних якостей дає сили для подальших конструктивних самозмін. Лідер групи також повинен переконатися, що ніхто з його учасників не піддається груповому тиску, зловживань довірою, щоб не було цапів відпущення, щоб кожному учаснику була надана необхідна допомога та підтримка в кризовій ситуації [42].

Коли ви ведете групу, слід мати на увазі, що навчання її учасників має значення не тільки і навіть не стільки в разі інтенсивних і сильних емоцій, скільки в основному в їх розумінні, внутрішній рефлексії, розкритті причин для їх подій, тобто виявлення своєчасних питань і проблем, які не піддаються контролю та контролюються волею самого суб'єкта.

Методичне забезпечення керівника повинно включати широкий спектр вправ, що дозволяють посилити той чи інший момент групового процесу або визначити почуття учасників групи. Але в той же час ви повинні чітко пам'ятати, що цього недостатньо, ви повинні добре уявити собі, що група повинна робити з отриманим матеріалом. Іншими словами, від того, як він вміє використати отриманий матеріал, отримати від нього виховний ефект, багато в чому залежить мистецтво керівника і успіх навчання, інакше можуть вийти навіть найефективніші і яскраві ігри та ситуації. бути неефективним [29].

Необхідно застерігати від поспішних рішень того чи іншого учасника групи, якщо вони є результатом наповнення лише емоційною енергією за рахунок роботи в групі, а не результатом глибокого самоаналізу. Лідер не повинен бути посередником у рішенні члена групи щодо особистих змін, але він зобов'язаний запобігати поспішним рішенням, беручи до уваги тимчасовий заряд енергії, який принесли групі зустрічі.

Активна підтримка лідера є особливо доцільною, коли член групи виявляє готовність ініціювати змістовне самонавчання; Менеджер повинен усвідомлювати та знаходити шляхи залучення членів групи до співпраці, а також досліджувати шляхи, які допомагають зрозуміти причини певної поведінки в групі. Доцільно регулярно рефлексувати те, що відбувається на заняттях, підбивати проміжні підсумки стратегії розвитку групи [22].

Враховуючи складність групових процесів, а також надзвичайно важливу роль лідера в організації соціально-психологічного тренінгу та високі вимоги до його особистості, бажано, щоб він проходив навчання в такій групі як її учасник. Завдяки цьому він зможе з'ясувати, наскільки риси його характеру відповідають ефективній роботі соціально-психологічного тренінгу. Таким чином, беручи участь у групі, лідер може дізнатися про особливості своєї реакції на критику, про свою потребу в схваленні, про свої тривоги та фактори, що посилюють ревності, про свої лідерські тенденції, про те, наскільки реальні його уявлення про себе.

Наприклад, потреба в схваленні не дозволить менеджеру вступити в конфронтацію, конфронтацію з іншими, якщо це необхідно. Прагнення до лідерства та управління часто призводить до тенденції до використання механічних методичних інструментів соціально-психологічного тренінгу, щоб вразити учасників групи своїми професійними навичками. Немає сумніву, що за цих обставин турбота про зміни в учасників, їхній особистий розвиток буде відштовхнуто назад. Таким чином, професійна компетентність керівника є абсолютно необхідною умовою успішної діяльності соціально-психологічної тренінгової групи [6].

На завершальних заняттях необхідно попередити учасників групи, щоб вони не переводили відносини в тренінговій групі в реальність. Учасники повинні бачити реальний рівень розвитку іншої команди і творчо підходити до організації своїх стосунків з людьми, не відкидаючи, а використовуючи досвід, отриманий в процесі навчання. Також важливо проводити додаткові зустрічі (через кілька місяців, півроку тощо) для консультацій, підтримки нової поведінки учасників тренінгу.

2.3. Стан сформованості навичок спілкування у майбутніх соціальних педагогів закладів вищої освіти.

Сучасні наукові дослідження професійної підготовки студентів ЗВО свідчать про те, що в наш час особливо актуальною є проблема формування комунікативних компетентностей у майбутніх соціальних працівників. Особливо це стосується підготовки студентів спеціальності 231 «Соціальне робота», де мовлення в їх подальшій практичній роботі виступає джерелом і носієм необхідної інформації, способом впливу та переконання інших людей, виконання певних завдань і досягнення успіху. Засвоєння студентами на високому рівні комунікативних компетентностей є важливим чинником як зростання подальшого професійного самовдосконалення, так і підвищення ораторської майстерності.

Знання різних мов і, насамперед, досконале знання та володіння державною мовою забезпечують комфортну професійну діяльність кожного фахівця. Стандарт вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» галузі знань 23 Соціальна робота на першому (бакалаврському) рівні університетської освіти визначає освітньо-кваліфікаційний рівень випускників «бакалавр соціальної роботи» та наступні освітньо-кваліфікаційні показники. Мета: підготовка фахівців, здатних вирішувати складні спеціалізовані завдання і практичні проблеми в соціальній сфері або в процесі навчання, включаючи управління соціальними процесами і процесами, що відбуваються в індивідуальному розвитку особистості, що

передбачає застосування окремих теорій і методів соціальної роботи і характеризується складністю та невизначеністю ситуації та спрямована на подальшу професійну самоосвіту.

У стандарті ми знаходимо щонайменше п'ять із п'ятнадцяти загальних компетенцій і три з двадцяти професійних компетенцій, прямо чи опосередковано пов'язаних із мовою, мовленням, спілкуванням:

I. Загальна компетентність: здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності та досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку галузі, її положення в загальній системі знань про природу та природу суспільств та в розвитку суспільства, техніки і техніки, використовувати різні види і форми фізичних вправ для активного відпочинку та здорового способу життя; здатність абстрактно мислити, аналізувати та синтезувати; вміння спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово; вміння застосовувати знання в практичних ситуаціях; здатність мотивувати людей і націлюватися на спільну мету.

II. Спеціальні (професійні, професійні) навички: здатність працювати в міжнародному середовищі та знати міжкультурні проблеми на роботі; вміння застосовувати методи управління для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних працівників та волонтерів, іншого персоналу; вміння спілкуватися з клієнтами, представниками різних професійних груп і спільнот.

Крім того, щонайменше чотири критерії навчання вимагають сформованості мовних компетентностей на високому рівні: вільно спілкуватися усно та письмово національною та іноземною мовами з професійних питань; встановлювати та підтримувати відносини з клієнтами на основі взаємної довіри та відповідно до етики та стандартів соціальної роботи, надавати їм психологічну підтримку та переслідувати клієнтів; застосовувати профілактичні методи для попередження можливих відхилень у психічному розвитку, розладів поведінки, міжособистісних стосунків,

вирішення конфліктів, попередження соціальних ризиків та складних життєвих ситуацій; налагоджувати співпрацю з представниками різних професійних груп і спільнот; використовувати стратегії індивідуального та колективного представництва інтересів клієнта [40].

Щодо вимог Університету до змісту професійної освіти БСР і, зокрема, створення в ньому навичок спілкування, то вони описані в таких документах:

-освітньо-професійна програма (далі – ОПП) BS training (це система освітніх компонентів відповідного рівня вищої освіти в межах спеціальності, яка визначає вимоги до освітнього рівня осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою, перелік дисциплін та логічну послідовність їх вивчення, кількість кредитів ECTS, необхідних для виконання цього ОПП, а також очікувані критерії навчання (кваліфікації, якими повинен володіти студент на рівні ВНЗ), який розробляє випускова кафедра за фахом;

- програма підготовки спеціаліста (документ, складений ЗВО на основі ОПП та організаційно-логічної системи навчання, який визначає перелік та обсяг нормативних і специфічних навчальних предметів, порядок їх вивчення, конкретні типи уроків). та їх обсяг, план навчально-виховного процесу, форми та способи проведення поточного та останнього заліку); навчальні програми навчальних предметів (документ, що визначає місце і значення педагогічних предметів у реалізації ОПП, їх зміст, послідовність та організаційну форму масового навчання, вимоги до знань і вмінь учнів).

Вищезазначені документи сформовані на основі відповідної нормативно-правової бази та розробленої моделі підготовки спеціалістів з урахуванням пріоритетних методів цього процесу.

Аналіз ОПП зі спеціальності 231 Соціальна робота, які використовувалися для підготовки ЗВО у період 2020-2023 рр., показав, що:

- ЗВО майже вдвічі збільшили кількість пропозицій ОПП для вступу на навчання за спеціальністю 231 «Соціальне консультування» на перший (бакалаврський) рівень вищої освіти;

- «Соціальна робота» та «Соціальна педагогіка» найбільш затребувані серед випускників шкіл та вищих навчальних закладів, хоча з кожним роком кількість абітурієнтів зменшується;

- запропоновані ОПП «Соціальна робота», «Медіаменеджмент та соціокультурні інновації» не знайшли підтримки у претендентів; «Соціальна робота», «Соціальна робота та основи здоров'я людини в закладах освіти», «Соціальна робота та Інтернет-технології» та ін.;

- відсутність єдиного підходу до розподілу кваліфікацій. У документах зазначено: або лише освітньо-кваліфікаційний рівень («бакалавр», «бакалавр соціальної роботи», «бакалавр за спеціальністю «Соціальне консультування» тощо), або одночасно освітньо-професійний кваліфікаційний рівень («соціальний консультант», «соціальна консультант», «соціальний педагог», «учитель-планувальник», «соціальний консультант у сфері соціальної роботи», «спеціаліст із суперечок (побутовий)», «асистент вчителя з соціальної педагогіки» тощо), або лише професійні кваліфікації.

Власні дослідження та узагальнення основних положень, запропонованих практиками, науковцями та дослідниками, дозволили простежити низку основних проблем у підготовці майбутніх БСР та формуванні в них умінь спілкування: низький соціальний статус касти; часто виникає проблема підбору випускників; низька заробітна плата (на мінімальній заробітній платі); неналежні умови праці; високий тиск на соціальних працівників; невеликий відсоток випускників загальноосвітніх навчальних закладів обирає навчання за спеціальністю 231 «Соціальна робота», лише близько 25% абітурієнтів зацікавлені в здобутті спеціальності соціальна робота; на жаль, при значній соціальній структурі для професіоналів соціальної сфери – кількість випускників з кожним роком зменшується; загальний рівень професійної підготовки БСР часто не відповідає реальним потребам замовників.

Основними шляхами вирішення цих основних проблем є: на рівні державних інституцій: перегляд чинної соціальної політики щодо

саїробітництва; всебічна підтримка спеціалістів на соціальному рівні (підвищення статусу класу, заробітної плати; створення для них прийнятних умов праці; гарантований соціальний захист тощо); на рівні ЗВО: розробка ефективних ОПП; пошук єдиних умов для здійснення оновлення підготовки соціальних працівників (нормативно-правової, навчально-методичної, соціально-педагогічної, психолого-педагогічної, організаційно-педагогічної, що має створити нормальне функціонування освітнього середовища, зокрема, підвищення якості освіти, форм навчання та підготовки майбутніх спеціалістів відповідно до сучасних вимог навчання у ЗВО (міждисциплінарна комунікація, співпраця тощо) та набуття навичок, які є «поза професією» (подвійний диплом, подвійна магістерська програма, навчання); за суміжними спеціальностями тощо) для вирішення проблем професій майбутнього, ефективності професійної діяльності, кар'єрного росту тощо [14].

На сучасному етапі розвитку соціальної сфери в Україні одним із пріоритетних напрямів є проблема професійного становлення фахівців, у процесі якої важливу роль відіграє практична спрямованість їх підготовки. Підготовка до процесів спілкування передбачає вивчення значної кількості дисциплін: нормативних дисциплін; спеціальні предмети, природничо-наукова та загальноекономічна підготовка, загальнопрофесійна та практична підготовка [41].

Ми погоджуємося з науковицею В. Поліщук про те, що практика має сприяти формуванню оптимальних можливостей для умінь застосовувати студентами отриманих знань, вмінь та навичок, але і давати можливість оволодівати новими. Практика також має можливість дати можливість студентам висловитися, спробувати інноваційні технології та свої ідеї. Ефективність практики залежить не лише від випереджального підбору базових посад із добре поставленими роботами та творчо працюючими кадрами, а й від психологічної готовності студентів до роботи в соціальній сфері [23].

Основними видами практики є ознайомча, волонтерська (навчальна), навчальна (у соціальних закладах та установах), фахова. У ході ознайомчої практики студенти мають навчитися: інтегрувати теоретичні знання та практичний досвід; планувати власний робочий час; застосовувати комунікативні навички; дотримуватися меж професійної компетенції; плідно працювати в групі; аналізувати власну діяльність; керуватися етичними принципами та кодексом соціального працівника; інтегрувати теоретичні знання у практичний досвід; вирішувати конфліктні питання та застосовувати диференційований підхід до клієнтів[35].

У волонтерській (навчальній) роботі майбутні студенти БСР повинні навчитися: організовувати власну роботу на науковій основі, оволодіти методами психолого-педагогічного впливу; застосовувати психолого-педагогічні засоби діагностики в реальних ситуаціях, робити з них значущі та відповідні висновки, здійснювати первинне оцінювання на основі безпосереднього спостереження та результатів аналітичного матеріалу; оцінити проблеми, потреби та бажання клієнта; визначити цілі та завдання втручання; застосовувати навички ефективного педагогічного спілкування; ефективно працювати в команді; формувати та підтримувати професійні стосунки, спрямовані на надання соціальної допомоги, педагогічної та психологічної підтримки; аналізувати власну діяльність; налагодити співпрацю з клієнтом; дотримуватись меж професійної компетентності.

Під час навчання (в громадських організаціях та установах) студенти повинні оволодіти такими вміннями: організовувати свою роботу на науковій основі, оволодіти методами збору, збереження та обробки інформації; укладати договори; охороняти та захищати інтереси клієнта; забезпечувати взаємозв'язок особистості та середовища; спрямовувати зусилля клієнта на вирішення власних проблем; виступати посередником між сторонами, що сперечаються, вести переговори; вміння знаходити нестандартні рішення типових проблем; застосовувати комунікативні навички (слухання, спостереження та інтерпретація вербування та невербальної поведінки, вплив

на взаємодію людей у малій групі, робота в ситуаціях неформального спілкування, завоювання довіри клієнта); забезпечують зв'язок між різними агентствами в наданні допомоги клієнту; оцінити ефективність втручання тощо [39].

На професійній практиці студенти повинні навчитися: визначати проблему в поточній ситуації, переводити проблему на рівень проекту; визначати найбільш ефективний шлях вирішення соціальних проблем; з'ясувати причинно-наслідкові зв'язки та заходи щодо оптимізації діяльності; використовувати аналітичні інструменти, що відповідають завданням і посадовим характеристикам співробітників; інтерпретувати результати та визначати можливості для продуктивної діяльності; методично та правильно проводити анкетування, тестування, соціальні опитування та моніторинг; поєднувати теоретичний аналіз соціальних проблем з їх оптимальним вирішенням.

У процесі професійної освіти майбутні соціальні працівники мають набути таких навичок: організація праці; ділові стосунки, налагодження дружніх стосунків з колегами, використання технічних засобів професійної діяльності соціальних працівників; навички рефлексії, релаксації та самопомоги; навички здійснювати психологічний аналіз особистості, інтерпретація психологічного стану.

Як видно з аналізу змісту навчальних планів і навчальних програм, в освітянській спільноті не було єдиної думки щодо назви, завдань, а відтак і змісту предмета. Студенти опанували різноманітні курси: «Культура української ділової мови», «Практична стилістика української мови», «Практичний курс сучасної української мови», «Управління підприємством», «Етикет і манера», «Ораторське мистецтво», «Мовлення». », «Мова ділових газет», «Мова фахових дисциплін» тощо, але здебільшого дисципліна мала назву «Ділова українська мова»[33].

Аналіз змісту існуючих програм і підручників дав змогу виявити в них такі недоліки:

- 1) зміст дисципліни «Бізнес» більше відповідав змісту дисципліни «Бізнес»;
- 2) його обрано для дослідження особливостей офіційно-ділового стилю української мови, а інші, не менш важливі стилі мови, зокрема науковий і розмовний, залишилися без уваги;
- 3) формування навичок писемного спілкування, підвищення рівня грамотності; курс базувався на орфографічній практиці; недостатньо уваги приділялося особливостям усної мови;
- 4) надто багато уваги приділялося опрацюванню ділових паперів, яке мало переважно репродуктивний характер і не сприяло формуванню професійних мовленнєвих навичок майбутніх спеціалістів;
- 5) не завжди враховувалася специфіка майбутнього професійного контексту.

Підручники та посібники з проекту «Українська ділова мова», призначені для студентів нефілософського профілю, недостатньо забезпечували формування мовленнєвих навичок з основного предмету. Хоча в більшості посібників (Н. Ботвіна «Офіційно-діловий і науковий стилі української мови», «Мова і етика ділового спілкування», С. Глушик, О. Дияк, С. Шевчук «Сучасні ділові журнали», М. Зубков «Сучасний український бізнес). мова», Я. Чорненький «Українська мова для професійної орієнтації» та ін.) репрезентували навчальну інформацію про стиль сучасної української літературної мови, класифікацію ділових паперів, були наявні зразки ділових паперів, однак у практичному блоці бракувало достатньої кількості. вправи та завдання для формування мовних, мовленнєвих і комунікативних умінь і навичок студентів, важливих для формування в них у майбутньому професійних мовленнєвих навичок.

Підручники та посібники з проекту «Українська ділова мова», призначені для студентів нефілософського профілю, недостатньо забезпечували формування мовленнєвих навичок з основного предмету. Хоча в більшості посібників

(Н. Ботвіна «Офіційно-діловий і науковий стилі української мови», «Мова і етика ділового спілкування», С. Глущик, О. Дияк, С. Шевчук «Сучасні ділові журнали», М. Зубков «Сучасний український бізнес». мова», «Українська мова для професійної орієнтації» та ін.) репрезентували навчальну інформацію про стиль сучасної української літературної мови, класифікацію ділових паперів, були наявні зразки ділових паперів, однак у практичному блоці бракувало достатньої кількості. вправи та завдання для формування мовних, мовленнєвих і комунікативних умінь і навичок студентів, важливих для формування в них у майбутньому професійних мовленнєвих навичок.

Теоретичний матеріал, тренувальні вправи, запропоновані в навчально-методичній літературі, спрямовували всіх студентів на засвоєння одного матеріалу без урахування специфіки відповідної галузі.

Тому завдання в підручниках і посібниках з «Ділової української мови» не передбачали комплексного підходу до формування професійних мовленнєвих навичок у цій галузі, оскільки в одних переважає орфографічний або текстовий елемент, в інших – пропонувалися завдання, які дають змогу підкреслити, що у підручниках і посібниках з «Ділової української мови» не передбачено комплексного підходу до формування професійних мовленнєвих навичок у цій галузі, не пов'язані зі специфікою майбутньої роботи; проект із самостійної, індивідуальної роботи студентів не передбачався; відсутні тексти на відповідну тему.

У навчально-методичних посібниках подавались навчальні відомості про стиль сучасної української літературної мови, класифікацію документів, пропонувалися зразки оформлення ділового паперу, практичний блок мав недостатню кількість завдань для формування мовленнєвих навичок майбутніх спеціалістів [44].

Відповідно до державних норм вищої освіти курс «Ділова українська мова» було перейменовано на «Українська мова для професійної політики», зміст якого покликаний навчити майбутніх фахівців різних галузей будувати

професійно-специфічний вираз стану. мова, збагачувати власний словниковий запас, забезпечувати оволодіння професійно коригувати тип спілкування репертуаром.

Друге десятиліття незалежної України характеризувалося зростанням інтересу дослідників до проблеми формування умінь спілкування майбутніх фахівців на основі того чи іншого підходу.

Аналіз методичного забезпечення дозволив дійти наступних висновків:

- необхідні засоби навчання, які б допомогли учням не тільки оволодіти нормами сучасної української літературної мови, методикою створення різноманітних документів, а й сприяли б розвитку власного мовлення в різних сферах людської діяльності з урахуванням мовного середовища;

- на вивчення мовленнєвих компетентностей відводиться недостатня кількість годин, що впливає на основи мовленнєвої підготовки майбутнього соціального працівника, його практичні вміння, навички, формує поверхове уявлення про предмет, знижує пізнавальну мотивацію і тим самим порушує основи майбутньої діяльності. Тому виникає необхідність зміцнення навчального матеріалу, враховуючи його великий обсяг, зумовлений соціальними умовами, малу кількість часу, що відводиться на його засвоєння.

2.4. Експериментальна програма формування навичок професійного спілкування майбутніх соціальних працівників

Тренінгові технології важливі для виконання практичних завдань, які формують алгоритми певних дій у конкретних ситуаціях студентів СР. Наприклад: зміна тексту офіційно-ділового стилю термінами професії з метою засвоєння останніх в аспірантурі та майбутній роботі; формування мовленнєвих навичок у професійних ситуаціях у розмові з особою, яка потребує допомоги соціального працівника. Тренінгові технології містять інтерактивні прийоми роботи.

Враховуючи мету підготовки, дослідники пропонують чотири групи інтерактивних технологій навчання, кожна з яких містить свій напрацювання:

1) кооперативне навчання (робота в парах, чергування (чергування троє), двоє - четверо - всі разом, карусель, робота в малих групах, діалог, злиття думок, спільний проект, пошук інформації, коло ідей, акваріум);

2) навчання в групі (обговорення проблеми в загальному колі, мікрофон, незакінчені речення, мозковий штурм, навчання навчанням, відкрита пилка (мозаїка), аналіз ситуації (кейс-метод), вирішення проблем, дерево рішень);

3) ситуаційні моделі (симуляції або імітаційні ігри, спрощене судове провадження, публічний звіт, рольові ігри);

4) реалізація дискусійних питань (метод «Прес», зайняти позицію, змінити позицію, суцільна шкала думок (континуум), дискусії, дискусії в стилі телевізійного ток-шоу, оцінні дискусії, дебати) [47].

Необхідність постійного пошуку новітніх форм організації навчального процесу змушує дослідників використовувати інтерактивні технології навчання. Наприклад, на професійних заняттях з української мови ми використовуємо роботу в парах – це робота з мовним словником за професією; вирізати зразки особистих офіційних документів (заява, пояснення); самоаналіз завдань на уроці та їх аналіз; переклади наукових текстів тощо.

Під час занять майбутні студенти-бакалаври соціальної роботи отримують індивідуальні завдання з навчальної програми та здають звіти перед студентами групи («навчання – навчання»).

Для роботи в групах застосовується прийом «Два - чотири - всі разом». У процесі навчання студенти набувають навичок професійного спілкування, культури мовлення, правильного висловлювання відповідно до чинних стандартів, краще засвоюють новий матеріал [4].

Вважаємо техніку «мікрофон» досить продуктивною. Підійде для одночасної спільної роботи групи. Учні обговорюють проблеми та беруть участь у спільній дискусії. Це можуть бути як складні ситуативні питання для майбутньої спеціальності з професійними термінами, так і питання

граматичного плану, які в будь-якому випадку зацікавлять учасників дискусії та сприятимуть підвищенню інтелектуального рівня студентів.

Підсумовуючи вищесказане, можна розглядати інтерактивні технології як рушійну силу підвищення якості освіти, оскільки такий підхід до засвоєння матеріалу сприяє залученню пасивних гравців до активної роботи та сприяє кращому засвоєнню матеріалу [34].

Під час викладання дисципліни «Українська мова (за професійним спрямуванням)» викладачі активно використовують інтеграційні прийоми, які сприяють забезпеченню зв'язків не лише між дисциплінами гуманітарного (філософського) циклу, а й зі спеціальними. На професійних заняттях з української мови студенти вивчають теми «Терміни та поняття. Загальнонаукові терміни», «Спеціальні терміни та професіоналізми», «Складні випадки вживання термінів», «Лексика української мови», «Діловий стиль як один із стилів літературної мови», які потребують тісного зв'язку з соціальною роботою, соціологією, психологією, педагогіки, права, економіки тощо. Впровадження термінології окремих дисциплін та використання її в ситуаційних проєктах за спецпредметами сприяє формуванню в студентів більш глибоких знань з предметів, умінь складати тексти з документів і текстів у науковому стилі в спецпредметі [46].

Мовленнєве спілкування педагога і студента поєднує в собі різні способи, прийоми та способи навчання і є прикладом комунікаційної технології. Ми вважаємо їх основою навчання студентів загалом, оскільки вони найкраще сприяють формуванню мовленнєвих умінь та навичок майбутнього БСР. Як приклад можна навести діалог між учнями в групі за професіями. Учасники бесіди мають змогу спостерігати за мовленням співрозмовника, контролювати правильність вибору мов, що сприяє кращому адаптуванню нового матеріалу. Реалізація таких проєктів супроводжується навчальними та рольовими іграми, пізнавальними дискусіями професійного спрямування. Прийоми розбору понять і спостереження за мовленням, виконання мовних завдань, робота з підручником стануть у пригоді в бесіді за

темами «Манера мовлення. Протоколи експерта на нарадах, переговорах тощо», «Стилістика сучасної української мови», «Збірник фахових документів відповідно до політики навчання» [28].

«Інформаційні технології навчання» сьогодні активно використовуються у вищих навчальних закладах. Йдеться про функціональність програмно-технічних засобів (фільмів, аудіовізуальної техніки, комп'ютерів) для роботи з інформацією. Ми мали справу з мультимедійними та комп'ютерними технологіями, які сприяють кращій освіті предмету професійного викладання української мови. Перевагою такої методики є те, що студенти самостійно готують презентації на запитання викладача. Проблемний матеріал учні сприймають не лише на слух, а й зорово. Викладач консультується з учнем конкретно щодо змісту презентації.

Перевагою комп'ютерних технологій у розвитку інформаційно-освітнього середовища ЗВО є: спрощення доступу студентів до навчально-методичного матеріалу; здійснювати зворотний зв'язок з учнями; надати можливість учням переглядати навчальні матеріали, розміщені в Інтернеті; сприяти самостійному пошуку контенту; сприяти максимальному використанню навчальних матеріалів (електронних словників, видань практичних посібників, підручників) [3].

Освіта – це динамічний процес, який потребує постійного вдосконалення як студентів, так і викладачів. Використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ), насамперед – персональних комп'ютерів, мережі Інтернет, мультимедіа, дозволяє перевести процес навчання на вищий рівень. Комп'ютер та Інтернет у сучасній освіті – це спосіб оволодіння навичками грамотного вирішення навчальних і практичних завдань. Електронна інформатизація є особливо важливою у професійній освіті. При дослідженні будь-якого предмета візуалізація відіграє ключову роль.

Для реалізації поставлених завдань доцільним було створення експериментальної програми формування комунікативних умінь, яка

передбачала поєднання, групування усіх розглянутих методів. Тому маємо розглянути певні блоки даної програми.

Цільовий блок програми включає цілі та основні завдання цього процесу: сформувати високий рівень комунікативних умінь у майбутніх соціальних працівників під час навчання з урахуванням усіх структурних елементів зазначеної компетентності.

Цей структурний компонент нашої програми є провідним елементом в навчанні та професійній діяльності і виділяється нами як система переконань і установок, що визначають потребу особистості в комунікативних процесах. Це інтерес до поглибленого вивчення предметів, інтерес до професійної діяльності, прагнення до особистісного самовизначення та самореалізації у професійному середовищі; об'єктивність і самокритичність при оцінюванні рівня розвитку сформованості комунікативних умінь.

Концептуальний (теоретико-методологічний) блок програми відображає методологічні підходи, закономірності та фундаментальні принципи, які є основою для досягнення визначеної мети дослідження.

Складність завдань, змісту, активності навчально-виховного процесу у ЗВО, які сприяють формуванню умінь спілкування майбутніх СП, зумовлює доцільність його організації з використанням системності, компетентності, діяльності, комунікації, особистісно орієнтованого, аксіологічного (ціннісного), культурологічного, інтегрований, індивідуально-креативний (творчий) підходи. Вони дали змогу трактувати підготовку майбутнього СП як систему структурно-функціональних факторів, що забезпечують формування особистісно-професійних якостей людини та визначають індивідуальну траєкторію її професійного розвитку.

Як ми вже зазначали вище, концептуальний (теоретико-методологічний) блок програми також відображає закономірності та фундаментальні принципи, які є основою для досягнення визначеної мети дослідження.

Змістовий технологічний блок відображає методологію формування КК майбутніх СП, засновану на традиційних освітніх та сучасних інформаційно-комунікаційних технологіях, які є органічними елементами системи професійної підготовки, служать реалізації мети та виконанню поставлених завдань. вказаний у цільовому полі. Усе це, безсумнівно, потребує індивідуалізації та диференціації професійної логопедичної роботи студентів.

Успішно врахувати індивідуальні особливості та загальні вимоги до фахівця можна під час різних видів диференціації як особливого методу індивідуалізації, що дозволяє об'єднати студентів за певними ознаками в групу на роботі, де зрозумілий зміст навчання (рівень складності, обсяг); форма навчання (індивідуальна, індивідуально-групово та групово); стиль відносин тощо. Студенти мають можливість обрати конкретний вибір, який сприяє позитивній мотивації та максимально можливого розвитку особистості [46].

Мотивація до професійної діяльності, інтерес до питань професійного мовлення, якість мовних і комунікативних знань, рівень кваліфікації, особистісні характеристики студентів, їх практичний досвід професійного спілкування часто сильно відрізняються один від одного.

Диференціація курсу студента потребує чітких критеріїв, вивчення індивідуальних особливостей студентів, аналізу їх готовності до оволодіння професійно-мовленнєвою майстерністю.

Огляд змісту професійної освіти студентів дав змогу виділити групи провідних стратегій.

Традиційні методи - методи навчального дослідження з теми (лекція, пояснення, розповідь, мовні вправи, практичні та експериментальні роботи, дидактичний практикум, ілюстрація, демонстрація; інформаційно-реакційний, проблемний, предметно-пошуковий, пошуковий, постановочний методи; самостійні методи); індуктивний, алгоритмічний методи/

Активні методи, як методи теоретичного і практичного навчання діалогу: робота з окремими мовленнєвими і мовними одиницями та їх

формами (ділові та рольові ігри, задачні ситуації, навчальні дискусії та диспути, «круглі столи»; інтерактивні методи: мозковий штурм, «пошук» за ідеї», аргументація ідей, експертна оцінка, кейс-метод, портфоліо, захист позиції) [30].

Специфічні мовленнєво-комунікативні методи або практичні прийоми: модель ситуативного спілкування (аналітичні контрольні роботи, модульний контроль, рефлексивний аналіз навчальної діяльності, самостійне узагальнення результатів, прогнозування, оцінювання, тести, програмні опитування, презентації тощо).

Організація навчання, яка забезпечила успішність формування професійних мовленнєвих навичок у процесі професійної підготовки, включає індивідуальні, індивідуальні та групові навчальні заняття, виробничу практику, самостійну роботу та контрольну діяльність.

Серед шляхів підготовки фахівців називають нові освітні, інформаційні, комунікаційні та комунікаційні технології. В якості засобів навчання в цій моделі використовувалися мультимедійні та технологічні засоби навчання, аудіоматеріали, навчальні зображення, наочні посібники, методичні розробки та всевітня мережа Інтернет [42].

Аналітично-результатний блок охоплює результат за визначеними критеріями сформованості КК майбутніх СП (ціннісно-мотиваційний, змістово-пізнавальний, творчо-діяльнісний), рівнем сформованості (високий, достатній, задовільний і низький).

Таким чином, запропонована модель формування КК БСР включає систему структурно-функціональних компонентів, які забезпечують формування як професійних, так і особистісних якостей особистості, визначають траєкторію особистості в її професійному розвитку та мовленнєвому вдосконаленні. Повний зміст програми представлено у додатку А.

Висновки до розділу 2.

Незаперечно, що майбутній соціальний працівник повинен знати основні передумови ефективної комунікації. Одна з них— пізнання особистих якостей душі. Для цього на зміну адміністративно-авторитарному стилю спілкування, який панує в системі освіти нашої країни, має прийти творча та публічна співпраця вчителя та учня. Такий тип стосунків працює насамперед як орієнтир, коли вчитель займає особисту і рівноправну позицію щодо кожного учасника навчального процесу. Це дозволяє спілкуватися з людиною на найглибших шарах внутрішнього світу.

Труднощі і протиріччя, які сьогодні відштовхують людей один від одного і створюють атмосферу страху, викликають відчуття самотності, викликають відчуття незахищеності, розгубленості та безпорадності. І саме практичний досвід, отриманий у навчально-тренувальних групах, створює своєрідний соціально-психологічний імунітет, що дозволяє вирішувати складні проблеми в міжособистісних і ділових стосунках. Сформовані в штучному соціально-психологічному середовищі вміння та навички допомагають опанувати складнощі реального світу людських стосунків у подальшій практичній діяльності соціальних працівників.

Сьогодні надзвичайно актуальним є створення такої мотиваційної системи впливу на освітнє середовище ВНЗ, яка б оптимізувала зміст організації та управління процесом формування професійного мовлення студентів ВНЗ. Визначальне місце в цій роботі належить педагогічному колективу навчального закладу, особливо гуманітарних кафедр (української мови, іноземної мови, філософії, соціальної роботи тощо).

Проведено аналіз ОПП першого (бакалаврського рівня вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота») та надано класифікацію випускників даної галузі знань у навчальних планах. Виявилося, що в період с. 2020-2023 ЗВОУкраїни майже вдвічі збільшили кількість ОПП, запропонованих для вступу на зазначену спеціальність, тобто ОПП, які залишаються актуальними, тобто набір студентів на них здійснювався в період аналізу освітньо-

професійної підготовки. Найбільшим попитом у абітурієнтів користувалася «Соціальна робота», хоча кількість студентів з кожним роком зменшувалася.

4. Аналіз методичного забезпечення дав змогу дійти таких висновків: **Необхідні навчальні матеріали, які б допомогли студентам не лише засвоїти норми сучасної української літературної мови, методику створення різноманітних документів, а й сприяли розвитку власного мовлення в різних сферах діяльності людини з урахуванням мовного середовища; недостатня кількість годин відводиться на вивчення предмета УМПС, що впливає на основи мовленнєвої підготовки майбутнього ІП, його практичні вміння та навички, формує поверхове уявлення про предмет, знижує пізнавальну мотивацію, а тим самим порушує основу . про майбутню діяльність. Тому виникає необхідність зміцнення навчального матеріалу, враховуючи його великий обсяг, зумовлений соціальними умовами, малу кількість часу, що відводиться на його засвоєння; аналіз методичного забезпечення засвідчив, що проблема формування ПМК майбутнього СП не знайшла свого всебічного висвітлення.**

Запропонована програма формування КК БСР включає систему структурно-функціональних факторів, які забезпечують формування як професійних, так і особистісних якостей особистості, визначають траєкторію особистості в її професійному розвитку та мовленнєвому вдосконаленню. Цільовий блок програми включає мету, цілі та основні завдання цього процесу: сформувати високий рівень КК у БСР під час навчального процесу з урахуванням усіх структурних елементів зазначеної компетентності. Концептуальний (теоретико-методологічний) блок програми відображає методологічні підходи, закономірності та фундаментальні принципи, які є основою для досягнення визначеної мети дослідження. Змістовий технологічний блок відображає методологію формування КК майбутніх соціальних працівників, засновану на традиційних освітніх та сучасних інформаційно-комунікаційних технологіях, які є органічними елементами системи професійної підготовки, служать реалізації мети та виконанню

поставлених завдань. Аналітично-результатний блок охоплює результат за певними критеріями сформованості КК майбутніх СП (когнітивно-когнітивний, морально-поведінковий, ціннісно-мотиваційний, діяльнісний, та комунікативно-інформаційний), рівень сформованості (високий, достатній, задовільний і низький).

ВИСНОВКИ

Можна зробити висновок, що основні завдання, поставлені на початку магістерської роботи, виконано, оскільки проаналізовано сутність, зміст і структуру поняття «професійне спілкування» в теорії та практиці соціальної роботи. Охарактеризовано принципи, зміст, форми та методи професійного спілкування майбутніх фахівців із соціальної роботи. У даній роботі ми проаналізували результати емпіричного дослідження розвитку професійних

комунікативних навичок у майбутніх соціальних працівників. Також була розроблена програма розвитку навичок спілкування майбутніх соціальних працівників в умовах ЗВО.

1. Проаналізовано сутність, зміст і структуру поняття «професійне спілкування» в теорії та практиці соціальної роботи. Професійне спілкування є одним із найважливіших напрямів соціальної роботи. Для професійного експерта в соціальній сфері недостатньо уважно слухати клієнта, а й розуміти сенс сказаного ним. Таким чином, різні дослідники по-різному трактують термін «професійне спілкування». О. Г. Карпенко під терміном «професійне спілкування» розуміє цілеспрямоване управління спілкуванням між людьми, яке завжди має загальну і конкретну мету. А. В. Мудрик стверджував, що поняття «професійне спілкування» – це явище, яке забезпечує інформаційний обмін між людьми, співпереживання, пізнання людей, їх самоствердження та налагоджує продуктивне спілкування між людьми. Також різними дослідниками виділяється структура культури професійного спілкування майбутніх фахівців соціальної сфери, до якої входять такі фактори, як: індивідуально-особистісні, мотиваційні, соціально-психологічні, лінгвістичні та професійні фактори.

2. Охарактеризовано основні принципи, зміст, форми та методи професійного спілкування майбутніх фахівців соціальної роботи. Принципи професійних відносин між соціальним працівником і клієнтом являють собою цілісну систему основних вимог, яка складається з наступних підсистем: принципи, що визначають процес і кінцевий результат процесу професійних відносин між соціальним працівником і його клієнт; принципи, що визначають сутність і суть процесу професійного спілкування; принципи, що визначають ставлення соціального працівника до клієнта; принципи, які керують і визначають емоційний стан соціального працівника. Основними формами і методами формування комунікативних умінь майбутніх соціальних працівників є: читання лекцій і спецкурсів, семінарські заняття, бесіди та діалоги, сюжетно-рольова гра, обговорення ситуацій між групами або

організація групової дискусії, тренінг. До інших форм і методів відносяться: метод групової роботи, метод кейсів і практичних ситуацій, метод «мозковий штурм», кейси, тренінгові, інтеракційні тощо.

3. Аналіз вимог до підготовки майбутніх соціальних працівників дав підстави для їх врахування з урахуванням таких умовно визначених напрямів, як вимоги держави; вимоги вищих навчальних закладів до професійної підготовки студентів за спеціальністю 231 «Соціальна робота»; вимоги до особистості соціального працівника, визначені професійною сферою; вимоги суспільства до особистості та її підготовки; індивідуальні вимоги та побажання студента щодо професійної підготовки та діяльності; міжнародні вимоги до особистості СП, її підготовки.

Проведено аналіз ОПП на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» та проаналізовано класифікацію, встановлену в навчальних планах для випускників цього напрямку підготовки. Встановлено, що за період 2020-2023 рр. ЗВО України майже вдвічі збільшили кількість запропонованих ОПП для вступу на зазначену спеціальність; є ОПП, які залишаються актуальними, тобто набір студентів на них відбувався протягом аналізованого періоду; Найбільшим попитом у абітурієнтів користувалася освітньо-професійна програма «Соціальна робота», хоча з кожним роком кількість студентів зменшувалася.

4. На основі спостереження та аналізу особливостей формування КК (комунікативних компетентностей) в ми дійшли висновку, що для успішного їх формування у майбутніх соціальних працівників необхідно планувати цілеспрямовану освітню діяльність, що передбачає формування об'єднаних в одну систему ціннісно-мотиваційних, світоглядних (теоретико-методологічних), змістово-технічних, аналітико-констатуючих елементів (блоків). Запропонована програма формування КК у бакалаврів соціальної роботи включає систему структурно-функціональних компонентів, які забезпечують формування як професійно-особистісних якостей особистості, визначають індивідуальну траєкторію її професійного розвитку та

мовленнєвого вдосконалення: ціннісно-мотиваційний блок містить мету, цілі та основні завдання цього процесу; концептуальний (теоретико-методологічний) блок програми відображає методологічні підходи, закономірності та фундаментальні принципи, покладені в основу досягнення визначеної мети дослідження; змістовий технологічний блок відображає методологію формування КК майбутніх СП, засновану на традиційних освітніх та сучасних інформаційно-комунікаційних технологіях, які є органічними елементами системи професійної підготовки, служать реалізації мети та виконанню поставлених завдань; аналітично-результативний блок охоплює результат за визначеними критеріями сформованості КК майбутніх СП (когнітивно-когнітивний, морально-поведінковий, ціннісно-мотиваційний, діяльнісний, комунікативно-інформаційний).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Альохіна Н. В. Формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців / Н. В. Альохіна // Наукові записки. Серія: Культура і соціальні комунікації. 2012. №3. С. 23 – 31.
2. Амеліна С. М. Формування інформаційної компетентності [Електронний ресурс] / С. М. Амеліна, Р. О. Тарасенко // Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія: педагогіка і психологія.– 2016. № 2. С. 134 – 139. Режим доступу:

<http://nbuv.gov.ua/UJRN/vduep-2016-2-23>

3. Анциферова Л. І. Розвиток особистості спеціаліста як суб'єкта свого професійного життя / Л. В. Анциферова // Психологічні дослідження проблеми формування особистості професіонала. 1990. № . С. 7– 17.

4. Баранюк В. В. Комунікативні уміння як важливий компонент діяльності майбутнього фахівця соціальної роботи: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні технології навчання у професійній підготовці майбутніх фахівців», (Львів, 4 лист. 2013 р.) / М-во осв. і науки України, Нац. юрид. уні-т ім. Я. Мудрого.– Харків: Нац. юридичний уні-т ім. Я. Мудрого, 2016. 164 с.

5. Баранюк В. В. Педагогічні умови формування професійнокомунікативної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи / В. В. Баранюк // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. 2015. № 1. С. 32– 42.

6. Баранюк В. В. Професійно-комунікативна компетентність соціального працівника як складова його фахової підготовки / В. В. Баранюк // Педагогіка. Наука і освіта. 2013. №4. С. 183– 186.

7. Баранюк В. В. Сучасні підходи до формування професійно-комунікативної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи / В. В. Баранюк // Професійна освіта. 2014. № 4. С. 37– 42.

8. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня доктора психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / О. І. Бондарчук. К., 2008. 34 с.

9. Вайнола Р. Х. Змістові аспекти професійної підготовки майбутнього соціального педагога у вищому навчальному закладі. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. 2010. № 11. С. 60– 68.

10. Глигало Ю. В. Соціально-перцептивна компетентність майбутніх фахівців соціальної сфери в процесі професійної підготовки [Електронний ресурс] / Ю. В. Глигало // Теорія та методика управління освітою. 2010. № 5. С. 15-21. Режим доступу: <http://tme.uio.edu.ua/docs/5/11glispt.pdf>.
11. Годлевська Д. М. Комунікативні уміння як складова комунікативності особистості соціального працівника / Д. М. Годлевська // Соціальна педагогіка: теорія і практика. 2004. № 2 С. 96–100.
12. Годлевська Д. М. Наукові підходи до розуміння змісту поняття «комунікативна компетентність соціального працівника» / Д. М. Годлевська // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. Науково-методичний журнал. 2005. №4 (12).– С. 43– 50.
13. Годлевська Д. М. Невербальні засоби спілкування та комунікативна підготовка соціальних працівників / Д. М. Годлевська // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. 2004. № 2 (7). С. 67– 70.
14. Годлевська Д. М. Проблема комунікативної культури соціального працівника Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. 2004. . №1. С. 54– 60.
15. Годлевська Д. М. Розвиток рефлексії та креативності у процесі підготовки студентів до професійної комунікативної діяльності. Вісник Черкаського університету. Серія: Педагогічні науки. 2006. №88. С. 21–25.
16. Гордієнко В. І. Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез особистості. Психологія праці та професійної підготовки особистості. 2001. №4. С. 48– 67.
17. Гордієнко Н. В. Комунікативна компетенція як провідна складова професійної підготовки соціальних педагогів в умовах педагогічного університету / Н. В. Гордієнко // Вісник Черкаськ. у-ту. Серія: Педагогічні науки. 2011. №203. С. 23– 28.

18. Дударьов В. В. Професійна компетентність соціальних працівників: методи управління. Соціологія. 2015. № 4. С.27– 32.
19. Етика соціальної роботи: принципи і стандарти (Ухвалено Міжнародною федерацією соціальних працівників (МФСП) // Соціальна політика і соціальна робота. 1998. № 4. С. 67– 75.
20. Зотова-Садило О. Ю. До проблеми формування професійного ділового спілкування майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах / О. Ю. Зотова-Садило 2017. №68. С. 197— 205.
21. Канюк О. Л. Про роль мовленнєвої компетенції у формуванні культури іншомовного професійного спілкування майбутніх фахівців соціальної роботи / О. Л. Канюк // Науковий вісник ужгородського університету «Педагогіка. Соціальна робота». 2017. №1. С. 115– 117.
22. Капська А. Й., Годлевська Д. М. Включаємо студентів у комунікативну взаємодію (методичні рекомендації). К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2007. 24 с.
23. Капська А. Й. Комунікативна професійна компетентність як умова взаємодії соціального працівника з клієнтом / А. Й. Капська. К.: ДЦССМ, 2003. 87 с.
24. Карпенко О. Г. Вступ до спеціальності. Соціальна робота»: навчально- методичний посіб. К.: Видавничий дім «Слово», 2011. 248 с.
25. Касярум К. В. Формування комунікативної компетенції майбутніх викладачів вищої школи. Педагогіка. Наука і освіта. 2011. №1. С. 99– 105.
26. Кліманська М. Б. Психологічні особливості ставлення до професії соціального працівника. Збірник наукових праць КІНУ імені Івана Огієнка. 2016. № 4. С. 318– 326.
27. Коваль С. А. Формування професійно-ціннісних орієнтацій майбутнього фахівця Школи соціальної роботи у процесі його професійної підготовки. Вітчизняний журнал Школи соціальної роботи. 2008. №3. С. 75– 84.

28. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця. К. ДП «Інформ.-аналіт. Агенство», 2012. 200 с.
29. Копилова Н. В. До питання про становлення особистісно-професійних якостей майбутнього спеціаліста. Світ психології. 2005. № 1. С. 162– 170.
30. Кузнецова І. В. Емпатійна культура майбутнього спеціаліста / І. В. Кузнецова // Педагогіка та психологія. 2001. № 19. С. 139– 143.
31. Кочина В. В. Сутність і структура поняття «культура професійного спілкування» майбутніх фахівців / В. В. Кочина // Вісник Національного університету оборони України: педагогічна освіта. 2014. № 4 (41). С. 63– 67.
32. Ларінова Н. Б. Професійне покликання та професійна мотивація соціального працівника. Вісник Луганського національного університету ім. Т. Г. Шевченка. Серія: Педагогічні науки. 2012. № 1 (236). С. 28– 36.
33. Левицька Н. С. Особливості соціально- перцептивної компетентності працівників соціальної сфери. Проблеми загальної та педагогічної психології. 2008. №13. С. 251– 257.
34. Максименко С. Д. Технологія спілкування (комунікативна компетентність учителя: сутність і шляхи формування). К. Главник, 2005. 112 с.
35. Малахов В. А. Етика спілкування: навч.-метод. посіб. К.: Либідь, 2006. 400 с.
36. Овчаренко Г. Є. Позанавчальна діяльність студентів у вищих навчальних закладах: сутнісні характеристики, структура та особливості. Освіта Донбасу. № 5. С. 35– 39.
37. Панок В. Г. Основи практичної психології. Підручник для студ. вищ. навч. закл. К.: Либідь, 1999. 536 с.
38. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи. Навчальний посібник для магістрів і аспірантів. К.: ТОВ «Філ-студія». 2006. 320 с.
39. Поліщук В. А. Теорія і методика професійної підготовки

- соціальних педагогів в умовах неперервної освіти: дис. д-ра пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». В. А. Поліщук. Тернопіль, 2006. 454 с.
40. Приходько В. М. Методи формування комунікативної компетенції фахівців . Проблеми безперервної освіти. 2004. №4. С. 142– 146.
41. Рибінська Ю. А. Етапи формування професійної комунікативної компетентності. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2013. № 2. С. 13– 19.
42. Савенкова Л. О. Професійне спілкування майбутніх викладачів як об'єкт психолого-педагогічного управління. К.: КНЕУ, 2005. 212 с.
43. Савченко Т. О. Фахова підготовка як засіб формування у майбутніх соціальних педагогів умінь і навичок професійно орієнтованого спілкування. Педагогіка. Наука і освіта. 2016. № 130. С. 262– 265.
44. Савчин М. В. Загальна психологія. Навч. пос. для студ. вищих навч. закл. Дрогобич: Відродження. 1998. 152 с.
45. Сіроштан О. В. Загальна характеристика критеріїв сформованості культури професійного спілкування майбутніх соціальних працівників. Інтеграція Вищої школи України до Європейського та світового освітнього простору. 2012. №1. С. 404– 411.
46. Сущенко Т. І. Педагогізація управління професійною підготовкою викладачів як зразок майбутньої професійної діяльності / Т. І. Сущенко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2012. №24. С. 457– 464.
47. Трегуб С. Є. Щодо формування комунікативної компетенції майбутнього фахівця / С. Є. Трегуб. Збірник наукових праць за результатами конференції «Модернізація загальної та професійної освіти в умовах глобального світу» 2013. №4. С. 266– 268.
48. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетентності викладача». Навч.- метод. посіб.

Кам'янець-Подільський. Абетка. 2006.. 240 с.

49. Фурманов І. А. Стратегії комунікативного контролю в міжособистісній професійній взаємодії / І. А. Фурманов // Актуальні проблеми психології. 2005. №15. С. 121– 125.

ДОДАТКИ

Додаток А

Експериментальна програма формування навичок спілкування майбутніх соціальних працівників

Урок 1.

Мета першого заняття – створити умови для кращої та швидшої зустрічі учасників, ознайомити з принципами командної роботи та розвитку групових звичаїв, оволодіти ігровим стилем спілкування, розпочати процес саморозвитку. -виявлення, визначити риси особистості кожного учасника, над якими він повинен працювати разом з групою. Ніхто не може гарантувати, що всі учасники отримають однакову суму від запропонованих умов і вправ. Ми можемо і повинні допомагати один одному, треба цьому навчитися. Але кожен відповідає за себе те, що він буде робити, за те, що він побачить і відчує, а також за те, чого він насправді навчиться. Деяким буває важко виконувати інструкції до вправ, не просто зосередитися в певний час на певній ситуації, іноді виникає нудьга або роздратування. Все це нормально і цілком доречно, але головне, щоб подібні переживання учасників групи не змушували їх відмовлятися від участі у вправах або ситуаціях, які не призводять до дій, які можуть завдати шкоди іншим.

Кожне заняття розраховане на 1-2,5 години в групі не більше 10-12 осіб.

Вправа «Вибір».

Усі учасники (по колу) обговорюють між собою, яку б футболку і з яким написом-девизом вони собі купили, якби була така можливість. Цей напис має відображати життєве кредо людини, її принцип у житті, а колір відповідати характеру.

Вправа «Іграшка».

Кожен учасник групи думає, якою іграшкою він хотів би стати (може стати, якщо група раптом попросить його оживити цю іграшку). Потім група намагається відгадати «іграшку кожного», обмінюються враженнями, почуттями.

Вправа «Вгадай, хто це?».

Кожен з учасників робить детальну психологічну самоідентифікацію без зазначення таких ознак, які можна відразу визначте людину Наприклад, «Я дуже переживаю за свій зріст...», якщо ви найнижчий у групі, то, звичайно, ви не можете так писати. Ця ознака повинна мати не менше 10-12 пропозицій, ознак людини.

Потім все написане дається ведучому (або комусь із групи), він все перемішує і зачитує вголос – по черзі ці тотожності. Група намагається з'ясувати - чия це особистість, чия «психологічна ідентичність»?

Перелік якостей, важливих для міжособистісного спілкування. На першому етапі цього проекту відбувається дискусія з метою з'ясування спільної думки щодо важливих для спілкування рис особистості. Усі учасники групи можуть висловлюватися та аргументувати свою думку. Складено список якостей, важливих для міжособистісного спілкування.

На другому етапі кожен учасник заповнює свій аркуш і вказує якості, які група вважає найбільш важливими для міжособистісних стосунків. Цей індивідуальний список може включати додаткові функції, які важливі, на думку учасника, але з якихось причин не підтримуються групою. Потім кожен оцінює прояв цих якостей у собі, використовуючи шкалу від «0» до «б» балів, кожна група може мати свою шкалу.

Після того, як студенти оцінять себе, цей аркуш оцінювання передається вчителю-наглядачу, оскільки він знадобиться на наступному занятті.

Урок 2.

Метою цього курсу є посилення сильних сторін, тобто почуття внутрішньої стабільності та впевненості в собі; вивчити можливості використання своїх сильних сторін у спілкуванні з іншими людьми.

Люди звикли вважати, що самовдосконалення і самовдосконалення полягає лише у виявленні помилок і боротьбі зі своїми слабкостями. Однак є інший, більш важливий аспект самовдосконалення. Вона полягає в тому, щоб відкрити в собі не тільки супротивника і винуватця помилок, а й товариша,

друга і помічника. У кожного є свої сильні сторони, але знайти їх у собі іноді буває дуже важко. Деякі навіть вважають, що не володіють якостями, які могли б служити їм внутрішньою опорою. Дивно, що більшість людей не вміють думати про себе позитивно.

Ми хотіли б зазначити, що «сильні сторони» – це не те саме, що «позитивні риси характеру» чи «особиста гідність». Буває і потім, що якась якість або вміння виявляється дуже сильною стороною цієї особистості, але оточуючі з цим не згодні. Тому в аналізі «Сильні сторони» дуже важливо враховувати, для чого людина використовує свої сильні сторони. Підсумувавши свої сильні сторони, потрібно подумати, як їх краще використовувати.

Якщо в групі вже вироблені ритуали спілкування і зустрічей, то з цього починається робота. Наприклад, усі стають поруч у коло, ближче один до одного. Ведучий звертається до групи зі словами:

«Закрийте очі, а тепер візьміть кожного за руку правою рукою свого сусіда ... буде тримати його руку в своїй. Спробуйте, не відкриваючи очей, зосередитися на оточуючих вас звуках, нехай кожен зосереджується тільки на тому, що чує, нехай трохи послухає і спробує вивчити звуки, які до нього доносяться (1 хвилина) ... А тепер, ще не затуманюючи очі, зосередьте свою увагу на долонях сусіда справа і зліва, на долонях, до яких ви торкаєтесь ... Спробуйте зрозуміти, які долоні тепліше, що холодніше, згадати була це долоня сусіда справа чи зліва (30 секунд) ... тепер, як і раніше, з закритими очима, складіть руки і зосередьтеся на кожному своєму вдиху, відчуйте, як повітря входить і виходить через ніздрі і губи, як рухається грудна клітка при кожному вдиху і видиху (1 хвилина) ... Спробуйте порахувати кожен видих ... і на п'ятому - відкрити очі ...» .

Рефлексія минулого заняття.

Група сідає в коло, і кожен по черзі висловлює свої почуття щодо минулого заняття. Що вам особливо сподобалося? Що не прийнято? Що б ви

хотіли зробити інакше сьогодні? Які претензії до групи, особливо до когось, боса? Примушувати нікого не потрібно, висловлюються тільки ті, хто хоче.

Психологічна розминка: вправа «Привіт ...».

Один з учасників починає і повертається до сусіда зліва, відчуваючи радість від зустрічі, закінчує речення змістовно: «Привіт ...» і виражає свої почуття голосом, жестами і посмішкою.

Вправа «Ласкаве ім'я».

Це перевірка домашнього завдання. Кожен учасник говорить те, що пам'ятає, але має бути щирим. Не обов'язково просто читати вголос, потрібно говорити тим же тоном, мімікою і т. д., як якщо б учасник звертався до наступної людини. При цьому ви можете спостерігати за кимось із групи, кому в цей момент найвеселіше. Таким чином вентиляція емоцій відбувається активніше.

Вправа «Зоопарк».

Кожен учасник вибирає тварину, пташку, рибу тощо. Потім протягом 2-3 хвилин кожен повинен побути цією істотою, переймаючи її рухи, звички, звуки тощо. Але про свій вибір не можна говорити вголос, потрібно постаратися показати цю істоту ...

Потім група ділиться своїми відчуттями і вгадує, хто яку істоту показав.

Вправа «Інтерв'ю».

Один з учасників сідає в центр кола. Група може поставити йому п'ять запитань, але, дотримуючись меж певної соціальної ролі, він сидить посередині, наприклад, запитання як вчитель, як батько, як учень тощо.

Потім наступний заявник сідає в центр кола. Йому також задають 5 питань, але з обов'язковою зміною соціальної ролі.

Вправа «Прояв ініціативи в розмові».

Два учасники сідають у центр кола. Діалог починається з будь-якої репліки на будь-яку тему. Друга особа повинна записувати розмову, але при цьому переключати інтерв'юера на тему. Робити це треба чітко, ввічливо, але

наполегливо. Група стежить за розмовою. Потім посередині сідають два інших учасника, завдання для них таке ж.

вправи. «Погляд інших».

Один з учасників сидить спиною до групи, він має детально (за пропозицією групи) описати зовнішність одного з учасників групи.

Варіанти - один з учасників сидить посередині, а інший повинен детально відтворити послідовність його поведінки, наприклад, останні півгодини, або на самому початку уроку тощо.

Ці вправи необхідно виконувати регулярно, щоб учасники звикли приділяти більше уваги один одному.

Вправа «Розмова через скло».

Двоє учасників намагаються про щось домовитися лише жестами. Матеріал можна повідомити одному з них, і він повинен повідомити цю інформацію своєму партнеру, який стоїть перед звукоізоляцією.

Сильні сторони.

Кожен учасник групи повинен розповісти про свої сильні сторони - що він любить, цінує, приймає себе, що дає йому внутрішню впевненість і віру в себе в різних ситуаціях. Не варто говорити тільки про позитивні риси характеру, важливо враховувати те, що є, може бути опорою в різні моменти життя. Важливо, щоб оратор не цитував його слова, не відкидав їх, не применшував своїх переваг, щоб він говорив прямо, без "але якщо". Ця вправа зосереджена не лише на визначенні власних сильних сторін, але й на здатності думати про себе позитивно. Тому, виконуючи його, необхідно уникати всіх виправдань про свої недоліки, помилки, слабкості. Лідер і всі інші учасники групи повинні звернути на це пильну увагу і припинити будь-які спроби самокритики і самооцінки.

Потім викликають першого, хто прийшов. Він може говорити про свої сильні сторони протягом 3-4 хвилин, і навіть якщо він закінчує раніше, він все ще володіє рештою. Це означає, що інші учасники групи є лише слухачами, вони не можуть коментувати, уточнювати деталі, просити

роз'яснення чи докази. Не виключено, що значна частина часу пройде в тиші. Людина, яка говорить про себе, не зобов'язана доводити або пояснювати, чому він вважає ті чи інші якості своїми сильними сторонами. Досить того, що він сам у цьому впевнений.

Через 3-4 хвилини починає говорити наступний учасник групи, який сидить праворуч від попереднього оратора, і так далі, поки не виступлять усі по черзі. Ведучий стежить за часом і сигналізує, коли настає черга наступного учасника групи.

Після того, як усі висловилися, ведучий роздає папір і олівці і пропонує кожному спробувати підвести підсумки своїх сильних сторін і записати їх на папері. Ведучий пропонує перерахувати не тільки те, що вже було сказано про себе, а й «інші сильні сторони, які кожен усвідомлює в собі на даний момент».

Коли «оцінка» сил завершена, модератор роздає всім аркуші з переліком важливих для міжособистісних стосунків якостей, які всі зібрали під час першого уроку. Проти кожної якості пишеться число, за допомогою якого кожен учасник оцінював себе. Модератор просить усіх повторно оцінити однакові атрибути, тобто. давати нову їжу.

Після цього учасники об'єднуються в групи по 2-3 людини. Кожен з них знаходить місце, де можна поговорити, не заважаючи іншим. Учасники мають обговорити, як вони можуть використати свої сильні сторони, щоб зробити щось справді цінне, не обмежуючись особистими інтересами та потребами. Це займає близько 30 хвилин. Потім учасники повертаються в загальне коло і розповідають один одному, як вони планують використовувати свої сильні сторони.

Анкета готується за тією ж схемою, що й на першій сесії.

Керівник видає нове домашнє завдання: «У першому домашньому завданні запам'ятайте і запишіть, якими пестливими іменами, прізвищами, прізвищами вас називають ваші близькі, рідні, діти, батьки, друзі тощо».

Якщо в групі вже є церемонія розлучення, не забудьте про це.

Заняття 3.

Метою даного курсу є оволодіння методами невербальної комунікації, руйнування шаблонів повсякденного спілкування, активного самовираження, подолання психологічних бар'єрів, подальший розвиток міжособистісного спілкування.

Перед початком заняття відбувається індивідуальне привітання, а потім уже в колі – групове привітання.

Рефлексія минулого уроку. В основному система така ж, але можна додати ще одну позицію - «Якби я був старостою групи, я б ...».

Напевно, не варто дотримуватися жорсткої системи рефлексії, нехай кожен бажаючий висловиться про свої проблеми, головне, щоб не було людей, байдужих до процесу, який відбувається в групі.

Психологічна розминка «Здрастуй, ти уяви ...».

Учасники групи по колу вітаються цією фразою і описують якийсь цікавий, смішний випадок (епізод), що стався в спілкуванні з живою людиною в період між минулим і цим заняттям.

Вправа «Ласкаве ім'я».

Як і на другому уроці перевірка домашнього завдання. Учасники повинні говорити щиро, називати пестливими іменами, а група стежити за відкритістю і достовірністю висловлювання.

Вправа «Подарунки».

Всі учасники в колі говорять: «Що б я хотів подарувати тому, хто сидить поруч?» Так називається те, що, на думку доповідача, могло б справді (порадувати) одержувача такого подарунка.

Потім той, кому його «подарували», дякує і пояснює, чи дійсно він був би радий цьому подарунку. І чому?

Вправа «Груповий малюнок».

Усі учасники групи починають зі свого паперу, позначають на ньому в кутку своє ім'я (або символ), зображення, щось важливе для них. Потім за сигналом ведучого всі учасники одночасно пересувають свої малюнки вліво і,

звичайно, отримавши малюнок, розпочатий сусідом справа, продовжують його. Група проводить жеребкування, поки кожен не отримає свій папір. Ви, напевно, можете це зрозуміти лише за назвою (символом). Потім необхідно зрозуміти почуття, які відчують учасники в самому творчому процесі та коли бачать власний малюнок.

Варіант - учасники групи по черзі малюють на загальному аркуші, додають свою інформацію до композиції, висловлюють почуття в звуках, настрій в малюнку.

Вправа «Так – діалог».

Двоє учасників сідають посередині і починають розмову. Один з них говорить будь-яке речення - про погоду, про улюблену книгу і т.д. Інший повинен негайно відповісти, висловивши свою згоду з тим, що сказав перший. Головне - все узгодити, що обов'язково відображає думки партнера.

Група стежить за тим, щоб учасники діалогу не виходили за межі певної практики, тобто. не суперечать один одному. Потім ці двоє сідають посередині і також працюють в режимі «так-розмова».

Практикуйте «емпатію».

Один учасник групи залишає кімнату. Решта учасників характеризують його, називають якості, особливості, звички, якісь прояви, тобто висловлюють свою думку про відсутнього, і тільки в позитивному ключі. Хтось із групи веде «протокол», записує зміст заяви та автора.

Потім йому зачитують запрошення і список думок, але без зазначення авторів. Його головне завдання — визначити, хто міг таке про нього говорити. Вислухавши висловлювання, він намагається зрозуміти, чия це думка, і називає когось із групи. І так обробляються всі заяви (але не більше 10).

Після закінчення вправи «секретар», який вів протокол, зачитує весь список ще раз, але вже з позначенням авторів. Виходить наступний претендент, і процес повторюється.

Вправа «Оголошення про шлюб».

На написання оголошення про одруження всім учасникам групи дається 3-5 хвилин. Кожен пише про себе, створює психологічну ідентичність, підкреслює свої переваги, якими міг би зацікавити інших. У методичних рекомендаціях необхідно погодитися, що важливо виділяти психологічні якості і не захоплюватися описом зовнішності, особливо наявності (або відсутності) квартири, дачі, гаража тощо.

Далі кожен по черзі читає свої оголошення, а група допомагає, дописуючи те, що учасник пропустив, тобто редагує оголошення, вставляє психологічні портрети учасників групи.

Вправа «Увага».

Усі члени групи стоять у різних положеннях. Один з учасників, який знаходиться посередині, намагається запам'ятати всіх у цих красивих позах. На це у нього є до 1 хвилини. Потім він закриває очі, і 5 людей змінюють щось в позі, і це робиться таким чином. щоб те, що стояло посередині, не чуло.

Що посередині, коли ви відкриваєте очі, ви повинні вирішити, хто змінився і як? Потім інша особа з групи стає посередині і вправа повторюється.

Заняття 4.

Мета цього уроку – закріпити вміння самовираження, ігровий стиль спілкування, далі оволодіти методами невербального спілкування, вивчити різні стилі спілкування, перейти до аналізу негативних сторін особистості, ретроспективного Я. -спостереження, посилення психологічного проникнення у світ значущої людини, а також рефлексія (після виконання кожного завдання).

Запланований зміст уроку.

Робота гуртка зазвичай починається з привітань, роздумів про минуле заняття та психологічної розминки:

«Привіт. Я радий тебе бачити...»

Учасники групи звертаються один до одного по черзі, закінчуючи це речення: «Здрастуйте, я радий вас бачити...». Треба сказати щось добре, приємне, але обов'язково від душі, від щирого серця.

Перевірка домашнього завдання.

Усі учасники розповідають про одне зі своїх «добрих проявів по відношенню до когось із оточуючих, говорять, у чому саме полягає цей добрий вчинок, і обов'язково підкреслюють свої почуття від цього доброго вчинку».

Вправа «Малюємо музику».

Слухаючи музику, учасники групи малюють ті образи, почуття, символи, які особливо чітко асоціюються з цією музичною темою. Кожен хоче виразити себе якомога повніше.

Планується імпровізована виставка отриманих робіт; група ділиться враженнями.

Вправа «Карусель».

Група поділяється на дві частини, одна з яких утворює внутрішнє кільце, а друга – зовнішнє. За сигналом водія колеса починають рухатися: одне за годинниковою стрілкою, інше – проти. Тож повернемося до знаку – зупиніться та попрацюйте в парах.

Людина, що стоїть у внутрішньому колі, виконує роль, визначену менеджером, наприклад, продавець, який повинен щось продати покупцеві, тобто партнер, що стоїть у зовнішньому колі. Протягом 2-3 хвилин відбувається рольова гра, потім ролі міняються за сигналом ведучого.

Ви можете, якщо дозволяє час, починати раунди знову, зупиняти їх знову та давати різні ролі.

Доповнення. Приблизний список акторів:

- родич, який вас давно не бачив;
- дитина, яка отримала нову іграшку;

- чоловік (жінка) розповідає про смерть дружини (чоловіка) тощо.

Вправа «Стілець».

Вправа «Холодне серце».

Один із учасників групи завмирає нерухомо в будь-якій позі зі скам'янілим обличчям. Завдання «реаніматора» (це може бути будь-який учасник) – «реанімувати» і розморозити цю людину. Для цього можна використовувати будь-який спосіб, але без впливу на «заморожене» - жести, погляди, слова і т.

Ознаками успішної роботи є мимовільна посмішка «застиглого» людини, його відповідь, сміх і деякі інші прояви.

Потім інший стає посередині і завмирає, виходить новий «реаніматолог» і операція повторюється.

Вправа «Чарівне слово».

Вся група стає щільним колом і міцно береться за руки. Один з учасників за жеребом (або за бажанням) стає в коло. Він повинен знайти такі слова, аргументи, інтонації, жести, коли звертається до когось із гурту, щоб вони повірили в його щирість і захотіли визволити «бранця» з кільця. Якщо перша спроба не вдалася, ви можете спробувати ще раз.

Потім інший входить у коло і намагається, використовуючи «чарівне слово», вийти з кола. Він також має дві спроби.

Вправа «Жести».

Дві людини вступають у розмову, вільно спілкуються один з одним, вони обов'язково повинні використовувати різноманітні жести. І якомога активніше! Група стежить за тим, щоб у розмовах було більше жестів, ніж зазвичай.

Практика «Без діалогу».

Звісно, початок діалогу, але завдання учасників – ні в чому не погоджуватися з партнером, у всьому суперечити, ввічливо, але наполегливо протестувати.

Група оцінює те, як їй вдалося витримати режим «без діалогу».

Усі учасники сідають на стільці. Без будь-якої команди всі повинні встати одночасно, обійти стілець, взяти його за спинку, підняти до талії, опустити, обійти іншу сторону і сісти на своє місце. Все це має бути синхронізовано. А потім тричі.

Вправа «Стиль собаки».

Під час високої дискусії на задану тему, наприклад, «Чи є безкоштовно між психікою м'язів і жєнери?» або «Навище зображення сти програме колективка?», Кожен учасник повинен виконати індивідуальне завдання. Воно відображається на картці, яку учасники беруть за сигналом ведучого на столі перед початком тренування. Кожен про себе читає це оголошення і перевертає проблему так оголошення отчили і не нове, яку роль він буде грати.

У ході дискусії в частині часто прочитаєте інструкцію і граєте свій ролл, і всі разом можна читати в ролі миктивні дискусии з тим, оголошення якого ж роль відболів той чи з групи мель групи.

Через 10-15 хвилин ведучий дає знак закінчити обговорення, і всі починають говорити, розуміючи роль один одного. Потім кожен читає вголос завдання, яке він намагався виконати. Група оцєнивающее, як це вишло.

Набір мобільних для чоловіків дискусій:

«Треба уважно слухати інших. Виступити не менше 3-х хроз, щоб свою прилику дуже з того, що говорив предрезий оратора. При втомісті запитати «Чи правильно я тебе програмв»? Вношу необхідні поправки у ваші слова».

«Ти вина як мінімум два рази оправитися під час дискусії. Будеш слухать илихас ты для того, объявление привид для изменения накрасы раврази и подмини иго докусным твого паксто».

«Ти будеш брати активну правильну в розмову, говори принаймні 3 рази, щоб у інших склалося враження, що ти багато знаєш про це питання і через багато пройшов».

«Ти – зятятий перечальник. Ні в чому, ні з ким і ніяка не основиєшся! Завзято відстоюєш свою позицію під час дискусії».

«Жодних завдань вам не дають. Поводься під час дискусії так, як то продавати поводишся під час групових обговорень».

«Ти повинен погоджуватися на все з усім, дуже просто і швидко змінюючи свою думку».

«Кожного разу, коли ви щось говорите, ви повинні говорити не менше трьох разів, але ваші слова абсолютно не повинні бути пов'язані з тим, що говорять інші. Будеш вести себе так, немов абсолютно не чув того, що ковали до тебе ...»

«Твоя страница в работе может быть на те, обья допубитати иремых повніше оповнише выполните свои ответы, писли пристичу через междузину дарити невелике время».

«Твоя сторінка у розвразі має бути натранна на те, об'я згуртувати групу, сприятія розмуразомінню між кримлами груп».

«Не менше 5 разів спробуйте вступити в розмову. Будеш слухать абоша для того, щоб оби винести якісь оцінки і зудженням концертними дискусями, тобто цих внена оцінити».

«Ви дуже ділова людина. Уся робота тобі здається марною, тому ти виробляє «підвести ризик» і «зробити описи».

«Тоби другий ноудно при ціис работи, так як тема тебе абсолютно не членує».

У однієї людини абсолютно порожня карта, він повинен поводитися як йому заманеться.

Вправа «Зрозуміти іншого».

Кожен учасник групи протягом 2-3 хвилин повинен описати настрій когось із учасників групи. Уявіть, знайдіть людину, її ситуацію, почуття, переживання і викладіть все це на папір. Потім зачитуються всі описи і людина, чий настрій був описаний, відповідає його дійсному стану і

підтверджує достовірність осяяння або спростовує його. Коментарі в цьому випадку не потрібні.

Вправа «Психологічний портрет».

Кожен учасник групи формує перелік особистісних рис, якостей і характеристик когось із групи, не можна, як у випадку з ідентичністю, прямо вказати ознаки, особливо зовнішні, за якими дуже легко ідентифікувати її особистість, яка описується. Така психологічна характеристика повинна мати не менше 10-12 характеристик.

Потім автор читає свій твір вголос і група вирішує, хто це?

Після виконання вправи проаналізуйте, у кого була краща психічна картина і яка саме глибина і точність проникнення в особистість?

До цього часу група працювала лише в режимі «+», тобто основними завданнями були усвідомлення та підкреслення позитивних якостей особистості, кожен допомагав знайти одне в одному щось хороше, на що можна було б покластися, допомагав розвивати його в собі. Група продовжить роботу в такому режимі, але вже з наступної вправи негатив в кожному учаснику буде усвідомлений. Потрібно добре розуміти, що ніхто, крім учасників групи, напевно, так щиро не бажає один одному благополуччя і успіхів у міжособистісних стосунках, що потрібно бути готовим прийняти цю негативну інформацію про себе.

Схожість

Джерела з Інтернету

480

1	http://eprints.zu.edu.ua/28093/1/%D0%A2%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D1%85_%D0%9D_%D0%86..PDF	8.19%
2	http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/27523/1/%D0%94%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%88%20%28%D0%9A%D0%B0...	4.62%
3	https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2879/1/%d0%a4%d1%83%d1%80%d0%b7%d0%b5%d0%bd%d0	2 джерела 1.52%
4	https://ua-referat.com/%D0%9C%D1%96%D0%B6%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%	3 джерела 0.64%
5	https://lib.iitta.gov.ua/723848/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%	4 джерела 0.78%
6	https://goaravetisyan.ru/uk/referat-obshchenie-i-mezhlichnostnye-otnosheniya-mezhlichnostnye-otnosheniya-vidy-i	0.49%
7	https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/14630	12 джерел 0.65%
8	http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/1407/3/Hodlevska.pdf	2 джерела 0.56%
9	https://ua-referat.com/%D0%92%D0%B5%D1%80%D0%B1%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D1%96_%D	2 джерела 0.42%
10	https://pdpu.edu.ua/doc/vr/2020/berezovska/dis.pdf	3 джерела 0.4%
11	https://www.kspu.edu/FileDownload.ashx/%D0%AE.%D0%9C.%20%D0%A0%D1%8F%D0%B1%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%...	0.4%
13	http://www.kspu.edu/FileDownload.ashx/dissert_Bon.pdf?id=c56bda7f-27fa-40d0-af99-9d167336ee86	2 джерела 0.33%
14	http://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/11234/1/%d0%9a%d0%bd%d1%81%d0%bf%d0%b5%d0%ba%d1%82%	21 джерело 0.33%
15	https://xreferat.com/84/316-1-osoblivost-sp-lkuvannya-soc-al-nih-prac-vnik-v-kl-nt-v.html	12 джерел 0.33%
16	https://studopedya.ru/1-69320.html	0.26%
17	https://ukrdoc.com.ua/text/38232/index-1.html?page=3	0.31%
18	http://shag.com.ua/vihovna-godina-osoblivosti-profesijnogo-spilkuvannya-u-sociale.html	14 джерел 0.29%
19	https://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/8802/1/%d0%9d%d0%90%d0%92%d0%a7%20%d0%9f%d0%9e%d0%a1%20%...	0.29%
20	http://tnpu.edu.ua/naukova-robota/documents-download/d-58-053-03/Dis_Stynska.pdf	0.28%
22	http://eprints.zu.edu.ua/32726/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F%2...	0.27%

23	http://dspace.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/8112/1/Kaidalova.pdf	10 джерел	0.26%
25	https://pdpu.edu.ua/doc/vr/2019/bulgakova/dis.pdf		0.25%
26	https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/23034/1/monohrafiia_cherneta.pdf		0.24%
27	http://dspace.luguniv.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/9540/1/%d0%b4%d0%b8%d1%81%d0%b5%d1%80%d1%82%	2 джерела	0.24%
28	http://mir.dspu.edu.ua/issue/download/13121/6990		0.24%
29	https://nadc.org.ua/docs/Conferencia/2016/Conferencia_mat_20161226.pdf	2 джерела	0.24%
30	http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/6297/Andreikiv-I.S.-UNZ1-M20-free.pdf?isAllowed=y&sequence=1		0.23%
31	https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/3_nauka/svr/04/disert_yakimec_yu.m._2.pdf		0.22%
32	http://smc.hnpu.edu.ua/files/Akredytatsiya/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0...		0.22%
33	http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/18594/1/Dis_Zablotskyj.pdf	2 джерела	0.22%
34	http://www.ddpu.edu.ua/images/stories/news/specrada/19211017/Chusova/Chusova01.pdf		0.05%
35	https://www.cuspu.edu.ua/images/conferences/2022/zbirn_stud_psycholog_11.05.22.pdf	13 джерел	0.22%
36	https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/6178/1/%D0%A3%D0%94%D0%9E%D0%A1%D0%9A%D0%9E%D0%9D%D0%...		0.21%
37	https://npu.edu.ua/images/file/vidil_aspirant/Doctor_filosofii/Diser/Bybyk_dissertation.pdf		0.21%
38	https://www.sspu.edu.ua/images/2023/docs/dis/2_dis_tan_chzhun_386ef.pdf		0.21%
39	http://eprints.zu.edu.ua/12647/1/%D0%A1%D0%B8%D1%87%D1%83%D0%BA.pdf		0.2%
40	http://journalsofznu.zp.ua/index.php/pedagogics/issue/download/84/%D0%92%D0%B5%D1%81%D1%8C%20%D0%B2	2 джерела	0.2%
41	https://mydisser.com/en/catalog/view/238/824/12062.html		0.2%
42	https://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/123456789/8451/1/%d0%9b%d0%b0%d0%b2%d1%80%d0%b8%d0%ba_%d0%	11 джерел	0.2%
43	http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/3542/Panchuk-N.P.-Stanovlennia-tsinnisnoi-sfery-maibutr	5 джерел	0.19%
44	https://ddpu.edu.ua/images/stories/news/specrada/192021120/Shevchenko/dis_Shevchenko.pdf		0.18%
45	https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/2021-01/FUNDAMENTAL-AND-APPLIED-RESEARCH-IN-THE-MODERN-WORLD	23 джерела	0.18%

46	https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/20462		0.18%
47	https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/6282/educ_2023_013.pdf?isAllowed=y&sequence=1	7 джерел	0.18%
48	http://www.ddpu.edu.ua/images/stories/news/specrada/06071218/Angolenko/Angolenko.pdf	8 джерел	0.18%
49	http://eprints.zu.edu.ua/29383/1/dys_Procjuk.pdf		0.18%
50	https://kymu.edu.ua/upload/pdf_files/osvitno_profesiyna_prohrama_stomatologiya_1.pdf	3 джерела	0.17%
51	http://eprints.zu.edu.ua/2832/1/bibl_kaf.pdf		0.17%
52	http://ephsheir.phdpu.edu.ua/bitstream/handle/8989898989/5259/32%0bf%0b5%0b4%0b0%0b3%0be%0...		0.17%
53	http://dspace.tnpu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/28756/1/Dis_Boryn.pdf		0.17%
54	https://duan.edu.ua/images/head/Science/UA/Academic_Council/K_08_120_02/2021/Kobets_V_dissertation.pdf		0.17%
55	https://ksptsr.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/71/2024/03/zbirnyk-materialiv.pdf		0.17%
56	http://www.journals.vnu.volyn.ua/index.php/humanitas/issue/download/98/100		0.17%
57	http://orcid.org/0000-0002-8606-0949	2 джерела	0.17%
58	https://old.duan.edu.ua/images/head/Science/UA/PhD_and_Postdoc_studies/015/Razova_rada/dysertatsiya_Kozhukhova.pdf		0.17%
59	https://psy.khmnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/17/materialy_konferencziyi_2010.pdf	2 джерела	0.16%
60	https://pl.uu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/05/%D0%A1%D0%9E%D0%A6%D0%90%D0%9B_%D0%9D%D0%90_%D0%A0%...		0.16%
61	http://elar.tsatu.edu.ua/handle/123456789/8062	6 джерел	0.16%
62	http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/1521/1/%D0%95%D0%A0%D0%A1%D0%AC%D0%9E%D0%97%D0%9E%D0%...		0.16%
63	http://nenc.gov.ua/doc/autoref/xoptiana.pdf	7 джерел	0.16%
64	https://vspu.edu.ua/content/specialized_academic_council/doc/2020/Grechanska_O_W/dis.pdf		0.16%
65	https://vspu.edu.ua/science/dis/des_24_3.pdf		0.16%
66	http://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/1532/diss_Piskurskaya_site.doc?isAllowed=y&sequence=1		0.16%
67	https://ddpu.edu.ua/images/stories/news/specrada/1718190920/Zub/Zub.pdf	2 джерела	0.16%

68	https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u284/tom_3_opp_bak_povniy_2021_do_druku1.pdf		0.16%
69	https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u284/katalog_osvitnih_program_bakalavr_tom_3_2021_a.pdf	2 джерела	0.16%
70	http://eprints.zu.edu.ua/20531/1/dys_Shanskova.pdf		0.15%
71	http://eprints.zu.edu.ua/18107/1/%D0%94%D0%B5%D1%80%D0%B3%D0%B0%D1%87%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf	18 джерел	0.14%
72	http://innovpedagogy.od.ua/archives/2019/12/part_1/12-1_2019.pdf	2 джерела	0.14%
73	https://dspace.oduvs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c1519894-5a96-4c80-bd5a-8ece3a54f839/content		0.14%
74	https://vnu.edu.ua/sites/default/files/2023-01/%D0%92%D1%96%D0%B4%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%81%D1%82.pdf	3 джерела	0.14%
75	https://appmo.sspu.sumy.ua/wp-content/uploads/2020/03/APPMO-214_2019.pdf	10 джерел	0.14%
76	https://g.lekciya.com.ua/psihologiya/4291/index.html?page=3	9 джерел	0.14%
77	https://ref.net.ua/rubric/?fp=0&id=104	4 джерела	0.14%
78	http://vuzlib.com.ua/articles/book/8937-Formuvannia_%D1%96nshomovno%D1%97_komu/1.html		0.14%
79	https://ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2021/01/Monografia-2020.pdf	2 джерела	0.14%
80	https://pdfslide.tips/documents/-oe-3778-a-.html	5 джерел	0.14%
81	https://docplayer.net/52388748-Mizhnarodniy-naukoviy-forum-sociologiya-psihologiya-pedagogika-menedzhment.html	3 джерела	0.13%
82	http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/20462		0.13%
83	http://lib.iitta.gov.ua/10403/1/12.%20Vinnyk_Posibnyk_Rozvytok%20uchniv%20vydano.pdf		0.13%
84	http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/15284/1/Diser_Rudenko_Text_25.09.16Microsoft%20Word.pdf	3 джерела	0.12%
85	http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/24163/1/Inn_pidx_Fiz_vux.pdf		0.12%
86	http://uipa.edu.ua/files/2016/01/diss_shapolova.pdf		0.12%
87	https://nauka.udpu.edu.ua/dysertatsiya-26	5 джерел	0.12%
88	https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u145/dis_petruh.pdf		0.07%
89	http://eprints.zu.edu.ua/13385/1/%D0%9A%D0%B8%D1%80%D0%B8%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%...		0.12%

90	https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/node/9729/materialyzbirnyk2022.pdf	0.12%
91	https://undip.org.ua/wp-content/uploads/2021/06/Dysertatsiia_Pushkarovoi-T.-O..pdf	0.12%
92	http://tnpu.edu.ua/naukova-robota/docaments-download/dis_Danko_1.pdf	0.12%
93	http://uipa.edu.ua/files/2016/01/diss_%20%D0%9Aochina.pdf	0.12%
94	https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/34812	0.12%
95	http://ipood.com.ua/data/avtoreferaty_i_dysertatsii/2020/LAZARENKO_diser_pas.pdf	0.12%
96	http://5fan.ru/wievjob.php?id=81930	0.12%
97	http://www.naukajournal.org/index.php/ISMSD/issue/download/72/56	0.12%
98	http://studscientist.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/download/124/179	0.12%
99	http://lib.iitta.gov.ua/165975/1/17_05_%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf	0.12%
100	http://luguniv.edu.ua/wp-content/uploads/2016/03/chaikovskiy_dis.pdf	0.12%
101	http://eprints.zu.edu.ua/31219	0.12%
102	https://lib.duan.edu.ua/images/PDF/diser/diser_32.pdf	0.12%
103	http://tnpu.edu.ua/naukova-robota/docaments-download/d-58-053-03/Aref_Sydoruk.pdf	0.12%
104	https://eportfolio.kubg.edu.ua/data/conference/7764/document.pdf	0.12%
105	https://zntu.edu.ua/spisok-telefoniv-strukturnih-pidrozdiliv-universitetu?q=node%2F1550	0.11%
106	http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/11452/1/Dis_Serdjuk.pdf	0.11%
107	https://pdpu.edu.ua/doc/vr/2021/sytnik/dis.pdf	4 джерела 0.11%
108	https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u284/katalog_osvittnih_program_bakalavriv_tom_3_a.pdf	0.11%
109	http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/19692/1/%d0%a1%d0%b0%d0%bc%d0%be%d1%80%d0%b5%d0%b3%d1%8...	0.11%
110	http://eprints.zu.edu.ua/31447	0.11%
111	http://elar.tsatu.edu.ua/handle/123456789/16502	0.11%

112	https://snu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/05/Razumova-O.G.-dysertatsiya-na-zdobuttya-stupenya-doktora-filosofiy	5 джерел	0.11%
113	https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/57075/1/%d0%af%d1%80%d0%b5%d0%bc%d0%b5%d0%bd%d0%ba%d0%be%20	3 джерела	0.11%
114	http://elibrary.kdpu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5714/1/%d0%b4%d0%b8%d0%bf%d0%bb%d0%be%d0%bc%20	5 джерел	0.11%
115	https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33232	3 джерела	0.11%
116	https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/20c075f4-9f0e-41e8-bce2-90bee1754c79/content	13 джерел	0.1%
117	http://speccounsils.kdu.edu.ua/vidguk/diser_Saprikina.doc		0.1%
118	https://archer.chnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6444/1/educ_2023_040.pdf		0.1%
119	http://enpuir.npu.edu.ua:8080/bitstream/handle/123456789/41391/Tszi_Lei_dis.pdf?isAllowed=y&sequence=1		0.1%
120	http://vuzlib.com.ua/articles/book/39410-Teor%D1%96ja_so%D1%81%D1%96alno%D1%97_roboti_v/2.html		0.1%
121	http://www.enpuir.npu.edu.ua:8080/bitstream/handle/123456789/43711/Pavlyk_dis.pdf?isAllowed=y&sequence=1		0.1%
122	https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/50157		0.1%
123	http://dspace.pdpu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1391/1/%d0%9a%d0%be%d1%80%d0%be%d1%81%d1%82%d1%96%...		0.1%
124	https://pdpu.edu.ua/doc/vr/2018/koghurina/dis.pdf		0.1%
125	https://journal.khnnra.edu.ua/index.php/files/issue/download/3/%D0%9D%D0%96%D0%A5%D0%9D%D0%90%201%282%292...		0.1%
126	https://msu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/10/%D0%94%D0%B8%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D1...		0.1%
127	https://lib.duan.edu.ua/images/PDF/diser/diser_38.pdf	2 джерела	0.1%
128	http://eprints.zu.edu.ua/32076		0.1%
129	https://fdo.udpu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/05/Pidstrela-M.O..pdf		0.1%
130	http://eprints.zu.edu.ua/30436/1/dys_Osadchuk.pdf		0.1%
131	http://rshu.edu.ua/images/nauka/nosom_2022.pdf		0.1%
132	http://er.nau.edu.ua:8080/handle/NAU/18628		0.1%
133	https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2019/11/Pnpz_2018_111.pdf		0.1%

157	http://www.ddpu.edu.ua/images/naukvid/gnvp/gnvp-72.pdf		0.06%
159	https://infopedia.su/8x4604.html		0.05%
161	http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/31901/1/O_Tarasenko_RP_PP%20PBU%20KP_2020_IFF.pdf		0.05%
162	http://itelemedicine.pro/pages/files/tm_gp.pdf		0.05%
163	https://www.naurok.com.ua/cikl-hanyat-veselka---psihologichna-pidtrimka-obdarovanih-ditey-140475.html	3 джерела	0.05%
164	https://kymu.edu.ua/upload/pdf_files/vidomosti_pro_samoosinyuvannya_mv.pdf		0.05%
165	https://osvita.kpi.ua/sites/default/files/files/IPZ%20kibersystem.pdf	4 джерела	0.05%
166	https://web.kpi.kharkov.ua/masters/wp-content/uploads/sites/135/2016/04/tom-3.pdf	2 джерела	0.05%
167	https://www.cuspu.edu.ua/images/files-2019/09/Dis_KravcovaA.O.pdf		0.05%
168	http://library.mdu.edu.ua/Documents/Praci%20vukladachiv/Fakultet%20doshkilnoi%20ta%20pochatkovoi%20osvitu/	2 джерела	0.05%
169	http://www.intellectualmarathon.aps.edu.pl/media/pe4jsavw/ezu_7_2022_e-book.pdf		0.05%
170	https://ela.kpi.ua/handle/123456789/54930	2 джерела	0.05%
171	http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2018/4/part_2/4-2_2018.pdf	4 джерела	0.05%
172	http://www.ddpu.edu.ua/images/stories/news/specrada/03051215/Leiko/Leiko_S.V._aref.pdf		0.05%
173	http://enpuir.npu.edu.ua:8080/bitstream/handle/123456789/42968/Melnychuk_dis.pdf?isAllowed=y&sequence=1		0.05%

Джерела з Бібліотеки

14

12	Студентська робота	ID файлу: 1013801408	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...	2 Джерела	0.35%
21	Студентська робота	ID файлу: 1015889482	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...	4 Джерела	0.21%
24	Студентська робота	ID файлу: 1014896304	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...		0.25%
146	Студентська робота	ID файлу: 1016041381	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...	4 Джерела	0.07%
158	Студентська робота	ID файлу: 1015698615	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...		0.06%
160	Студентська робота	ID файлу: 1015380390	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...		0.05%

174 Студентська робота ID файлу: 1016010978 Навчальний заклад: Open International University of Human Deve... 0.05%

Цитати

Цитати

14

- 1 «Формування навичок професійного спілкування у майбутніх соціальних працівників»
- 2 «Організація соціально- педагогічної та корекційної роботи в умовах інклюзивної освіти»
- 3 «Я вважаю, що ...»
- 4 «Твоя мова на високих тонах мене дратує»
- 5 «Говори тільки правду або хоча б не бреш»
- 6 «Культура української ділової мови»
- 7 «Збірник фахових документів відповідно до політики навчання»
- 8 «позитивні риси характеру»
- 9 «Закрийте очі, а тепер візьміть кожного за руку правою рукою свого сусіда ... буде тримати його руку в своїй. Спробуйте, не відкриваючи очей, зосередитися на оточуючих вас звуках, нехай кожен зосереджується тільки на тому, що чує, нехай трохи послухає і спробує вивчити звуки, які до нього доносяться (1 хвилина) ... А тепер, ще не затуманюючи очі, зосередьте свою увагу на долонях сусіда справа і зліва, на долонях, до яких ви торкаєтеся ... Спробуйте зрозуміти, які долоні тепліше, що холодніше, згадати була це долоня сусіда справа чи зліва (30 секунд) ... тепер, як і раніше, з закритими очима, складіть руки і зосередьтеся на кожному своєму вдиху, відчуйте, як повітря входить і виходить через ніздрі і губи, як рухається грудна клітка при кожному вдиху і видиху (1 хвилина) ... Спробуйте порухувати кожен видих ... і на п'ятому - відкрити очі ...»
- 10 «У першому домашньому завданні запам'ятайте і запишіть, якими пестливими іменами, прізвиськами, прізвиськами вас називають ваші близькі, рідні, діти, батьки, друзі тощо»
- 11 «Що б я хотів подарувати тому, хто сидить поруч?»
- 12 «Привіт. Я радий тебе бачити...»
- 13 «Здрастуйте, я радий вас бачити...»
- 14 «Треба уважно слухати інших. Виступити не менше 3-х хроз, щоб свою прилику дуже з того, що говорив предрезий оратора. При втомісті запитати «Чи правильно я тебе програмв»? Вношу необхідні поправки у ваші слова». «