

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ ДЛЯ ПРИЙОМНИХ БАТЬКІВ, БАТЬКІВ-ВИХОВАТЕЛІВ, ОПІКУНІВ, ПІКЛУВАЛЬНИКІВ

У статті розглянуті основні вимоги та методичні рекомендації до програми, по якій здійснюється навчання кандидатів у прийомні батьки, батьки-вихователя, опікуни. Розкривається сутність такої технології як тренінг та методів тренінгової роботи – рольова гра, психодрама, метод мозкового штурму. Обґрунтовується актуальність присутності досвідчених патронатних батьків в процесі проведення тренінгу для кандидатів-початківців.

Ключові слова: тренінг, ведучий, підготовка патронатних батьків, метод навчання, рольова гра, мозковий штурм, психодрама.

Постановка проблеми. В умовах реформування соціальної сфери для України стає актуальним відмова від інтернатної системи опіки над дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування, й перехід до сімейних форм виховання. Це породжує потребу в соціальних працівниках, які могли б здійснювати підготовку кандидатів у прийомні батьки, батьки-вихователі, опікуни, піклувальники. Регіональні центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, на які покладене це завдання, сьогодні відчувають брак спеціалістів, які пройшли спеціальне навчання й могли б здійснювати даний вид роботи.

На жаль, актуальних наукових досліджень з цієї проблематики на сьогодні не має, більшість відноситься до початку формування інституту родинних форм влаштування дітей, позбавлених батьківського піклування. Методичні рекомендації для соціальних працівників щодо навчання прийомних батьків, а також створення, розвитку й функціонування сімейних форм виховання висвітлені О. Яременко, Н. Комаровою, Г. Бевз, Л. Волинець, І. Пешою, М. Терновською. Питання підготовки студентів спеціальності "соціальна робота" у ВНЗ було вивчено Л. Вінніковою, Л. Романовською, Л. Коваль, В. Поліщук.

Мета статті полягає у тому, щоб надати методичні рекомендації спеціалістам, які організують підготовку патронатних батьків, показати їх роль та розкрити основні вимоги до них.

Результати теоретичного дослідження. Програми з підготовки кандидатів у прийомні батьки та батьки-вихователі призначені для навчання дорослих. Дорослі мають мало часу, у них втрачена звичка до пасивного засвоєння великих об'ємів інформації, і у них немає причин здійснювати насилля над собою, слухаючи те, що їм нав'язується. Їм не підходять традиційні лекційні заняття. Навіть якщо вони будуть проведені, ефективність такого навчання буде близька до нуля [4].

Відомо, що людина краще всього навчається в тих ситуаціях, в які вона активно включається. Тому методом навчання дорослих обрано тренінг, який поєднує тісний зв'язок теорії з практикою. Методика проведення тренінгу для прийомних батьків та батьків-вихователів передбачає активне включення кожного учасника через використання активних методів навчання, таких, як психологічні методи, мозковий штурм, система різноманітних вправ.

Група, яка набирається для навчання, неоднорідна по соціальному статусу, освіті, підготовленості. Але всі вони – дорослі люди зі своїми цінностями, зі своїм життєвим досвідом. Вони самі можуть багато чому навчити, і це треба використовувати. Групова модель роботи дозволяє учасникам обмінюватися думками і досвідом, обговорювати проблеми, ділитися своїми відчуттями. Крім того, як показує наш досвід, навчальна група стає потім групою взаємопідтримки для патронатних вихователів, вони звертаються один до одного за допомогою і порадою, дружать сім'ями.

При підготовці батьків до виховної діяльності, яка вимагає не лише знати й уміти, але й відчувати та співчувати, одних теоретичних знань замало. Важливо щоб кандидат у вихователі міг контролювати свої відчуття, був здатний розуміти і приймати відчуття дитини. Тому найважливішою складовою навчання є вправи й ролеві ігри, що дозволяють відчувати.

Всі люди відрізняються один від одного за здатністю до навчання, тому хтось досягає більших успіхів на одних етапах навчання, а хтось – на інших. Кожен має право на свій індивідуальний стиль навчання. Для цього на кожному занятті використовується широкий спектр дидактичних прийомів – метод "мозкового штурму", робота в малих та великих групах, дискусії, розповіді ведучих, різні види вправ, ролеві ігри, аналіз складних ситуацій та інше.

Так як проблеми у вихованні дітей неминучі, бо ніколи не можна остаточно навчитися виховувати дітей, формування у кандидатів установки на навчання як безперервний процес обов'язкове. За цієї умови вони охоче братимуть участь у подальшому супроводі, звертатимуться за порадою до фахівців соціальної служби або до досвідчених патронатних вихователів, читатимуть літературу і використовуватимуть будь-які можливості для продовження навчання.

На тренінгу створюється атмосфера, в якій учасники зможуть поділитися власним життєвим досвідом, своїми проблемами, навчитися по-новому усвідомлювати проблеми дітей і знаходити способи вирішення цих проблем. При цьому роль ведучого – це, перш за все, роль помічника, а не тільки того, хто просто передає знання [1].

Навчання передбачає наявність у ведучих певних якостей – відвертості, толерантності, рефлексії, готовності ділитися своїми ідеями або придумувати щось нове, мати почуття гумору, не засмучуватися, коли щось йде не за планом. Одним з завдань ведучого є створення робочої обстановки в групі. Ведучий повинен уміти володіти ситуацією в групі та контактувати з кожним учасником. Для цього потрібна атмосфера доброзичливості, відвертості. Ведучому необхідно прагнути використовувати всі ситуації, що спонтанно виникають на тренінгу, в цілях виконання завдань тренінгу, дотримуватись "духу, а не букви" тренінгу. При цьому ведучому потрібно пам'ятати, що всі теми тренінгу мають бути освітлені більшою чи меншою мірою. Кожен ведучий має свій стиль проведення тренінгу. Власний стиль ведучого, а також інтереси й потреби учасників, впливатимуть на обстановку кожного заняття. Ведучому важливо зрозуміти свій власний стиль й докласти зусиль до зміни свого стилю. Він інколи може приймати участь в групових вправах не в ролі ведучого, а нарівні з учасниками. Наприклад, поділитися своїм досвідом і відчуттями, таким чином спілкування між ним й учасниками буде проходити не з позиції його домінування, а з позиції висловлювання різних думок та дискусії.

Всі заняття бажано проводити двом ведучим. Добре, якщо один з них буде психологом, інший – соціальним працівником або досвідченим патронатним вихователем. Окрім того, що психолог потрібен досвід роботи з психологічними групами, він ще й повинен мати уявлення про групову динаміку, знання вікової психології, знати основи психодраматичного методу. Основним завданням другого ведучого (краще, якщо це буде соціальний працівник по роботі з прийомними батьками) є не лише допомога в проведенні тренінгу, а й спостереження за процесом роботи групи для знайомства з кандидатами. В процесі тренінгу батьки розкриваються та проявляють ті якості характеру, які вони напевно чи демонструватимуть під час планових відвідин соціальними працівниками. Крім того, на тренінгу можна побачити способи комунікації кожного учасника, що дає повніше уявлення про те, як вони згодом працюватимуть в команді і як вони спілкуватимуться з дитиною. Учасники групи після спільної роботи в тренінгу з соціальним працівником краще пізнають один одного і, як наслідок, між ними встановлюються довірливі стосунки.

Одна з переваг спільного ведення занять двома ведучими полягає в тому, що асистенти можуть включитися в процес, стимулюючи своєю участю активність групи. Крім того, розроблена система сигналів допомагає зробити заняття менш напруженим, "послужити" у важкій ситуації, зробити перехід від однієї дії до іншої "м'якшим". Тренери також проходять тренінг як учасники, бажано після тренінгу проведення методичного розбору і супервізії під керівництвом досвідченого ведучого, що мав практику проведення тренінгу.

Дуже важливо в проведенні тренінгу використовувати ресурс вже досвідчених патронатних батьків. Їх завдання поділитися своїм досвідом і різними способами вирішення виникаючих проблем. Особистий досвід, спокій, знання реальності, відчуття гумору – це те, що патронатний вихователь може принести з собою в групу. Розповіді досвідчених вихователів та їх відповіді на питання учасників помітно знижують тривогу, вселяють в учасників упевненість. Наявність в групі вихователів з різним досвідом – мати-одиначка або родинна пара, а також прийомних батьків, що знаходяться на різних стадіях "прийому" (у когось завершується адаптаційний період і ще багато труднощів, у когось дитина живе вже багато років і абсолютно адаптувалася), – без сумніву, представлятимуть інтерес для групи.

Тренінг як технологія роботи з дорослими об'єднує в собі методи, які покликані стимулювати учасників до їх активної взаємодії один з одним. Такий метод як робота в малих групах дає можливість кожному учасникові поділитися своєю точкою зору і розвинути в собі вміння працювати з іншими людьми. У малій групі учасникам легше відкритися, довіритися, їх менше лякає критика; вони можуть обговорювати такі питання, які посоромилися б висвітлювати у великій групі. Ця робота сприяє згуртованості, адже члени групи мають можливість більше взнати один про одного, познайомитися з переконаннями, думками і життєвим досвідом інших учасників.

Завдання тренера – чітко окреслити мету діяльності малої групи і при цьому контролювати відведений час на виконання завдання, а також організувати так дискусію, щоб кожна підгрупа висловила все, що хотіла, і отримала зворотній зв'язок. Таким чином, ведучий прагне показати, що вклад кожної підгрупи допомагає кращому розумінню теми в процесі обговорення. Тренер залучає до бесіди якомога більше учасників. На цьому етапі ведучі підтримують дискусію, демонструючи інтерес до слів учасників, "підкидуючи" їм питання і приклади. Ведучі запитують, хто згоден, а хто не згоден з поглядами, які висловлюють інші члени групи. Для того, щоб учасники краще розуміли сутність, необхідно висловити власні ідеї, звернути увагу на альтернативні варіанти, які групою ще не розглядалися, попросити учасників запропонувати способи використання інформації на практиці або підкреслити суперечність точок зору. Закінчуючи обговорення, слід підвести підсумки і "пов'язати" їх з наступною темою.

Ще один метод, що активно використовується під час тренінгу, метод мозкового штурму. Метод мозкового штурму є технікою швидкої генерації ідей. Суть її полягає в тому, аби висунути як найшвидше і як найбільше ідей з того чи іншого питання. Оскільки ця техніка передбачає спонтанність, то під час її виконання забороняється критика висунутим ідеям. Цей метод допомагає змінити темп заняття і є способом стимулювання обговорення. Метод дозволяє задіяти сором'язливих учасників, а свіжі ідеї допоможуть людям відійти від стереотипності мислення.

Наступний метод, який успішно застосовується в різних областях освіти, в т.ч. і в нашому тренінгу – це рольова гра – одна з основних технік психодрами, класична форма психотерапії, що виникла на початку ХХ століття.

Під час навчання патронатних вихователів, метод психодрами направляє учасників на пошук нових шляхів виходу з ситуації, допомагає усвідомленню власних відчуттів та почуттів інших учасників

процесу, дозволяє побачити ситуацію "очима" дитини або біологічних батьків. Рольова гра проводиться за схемою: ведучий дає групі для розігрування заготовлену ситуацію, або використовує ситуацію, задану ким-небудь з учасників групи, потім імпровізований сюжет розігрується в ролях учасниками групи. Метод психодрами – це технічно складний психотерапевтичний метод, що вимагає спеціальної підготовки. Для використання цього методу необхідно навчитися основним психодраматичним технікам і принципам.

У кінці вправи обов'язковим є обмін в групі відчуттями, враженнями, спостереженнями учасників та встановлення зв'язку зі своїм особистим досвідом. Це необхідно як для усвідомлення своїх почуттів, так і для надання підтримки головному герою. Деяким учасникам може не подобатися сама ідея "гри", вони можуть почувати себе "виставленими на показ", хвилюватися. Щоб допомогти батькам включитися в гру, ведучому потрібно чітко сформулювати мету рольової гри і переконатися, що її зв'язок з темою заняття очевидний для всіх; підбадьорювати добровольців, які згодні виконувати ролі, або самому запрошувати учасників для виконання завдання. Проте в разі відмови не слід наполягати.

Обов'язковим для тренінгу є такий елемент занять як зворотний зв'язок. Зворотний зв'язок – це вираження кожним учасником групи своїх думок, відчуттів та розповідь про свій досвід після закінчення вправи, теми, заняття і всього тренінгу. Зворотний зв'язок необхідний не лише для розуміння думки учасників, але і для того, щоб останні в процесі тренінгу навчилися слухати і чути інших людей. Це дасть їм досвід, який потім буде застосовуватися у вихованні прийомних дітей та у співпраці з соціальними працівниками.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Весь процес навчання і підготовки патронатних батьків до виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, має пролонгований характер. Тренінг найбільш підходить даній категорії, оскільки він орієнтований на групову роботу та активність учасників. Ведучі, в ролі яких виступають соціальний працівник і психолог, взаємодіють з учасниками й враховуючи індивідуальний підхід (учасники можуть переживати різні почуття – від роздратування до байдужості), організують роботу всього "оркестру" так, щоб у всіх учасників залишилися позитивні відчуття, нові знання, вміння і навички.

Звичайно, що викладений матеріал не вичерпує глибини усього питання, подальші перспективи вбачаємо у дослідженні впливу особистості тренера – соціального працівника на формування професійних патронатних вихователів.

Використані джерела

1. Методичний посібник по проведенню тренінг-курсу для соціальних працівників з питань підбору, підготовки та соціального супроводу прийомних батьків / [О. Яременко (керівник авт. кол.), Н. Комарова, Г. Бевз, Л. Волинець та ін.]. – К. : Український ін-т соціальних досліджень, 2000. – 128 с.
2. Методичні рекомендації щодо навчання прийомних батьків / [Н. М. Комарова, І. В. Пеша]. – К. : Держсоцслужба, 2006. – 168 с.
3. Поліщук В. А. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: зарубіжний досвід / В. А. Поліщук. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2003. – 178 с.
4. Програмно-методическое обеспечение опытно-экспериментальной работы по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и предложения для органов опеки и попечительства по развитию служб по устройству детей на воспитание в семью / сост. М. Ф. Терновская. – М. : Наша семья, 2004 – 384 с.

Ignatenko K. V.

METHODS OF TRAINING FOR FOSTER PARENTS, PARENTS-EDUCATORS, GUARDIANS, TUTORS

In the article the considered problems which arise up in the conditions of reformation of social sphere for Ukraine, namely a waiver of the placed in institutions for orphans and children deprived of parental care and passing is to patronage. It generates a requirement in social workers which teach candidates in a foster parents. Today there are not specialists which have the special studies for this type of work. Unfortunately, scientific researches from this problem are insignificant. Here represent of methodical recommendations to the specialists which organize preparation of foster parents are given, their role is coach and the basic requirements are exposed to them. An author explains the features of studies of adults. Adults have little time, for them the lost habit to the passive mastering of large volumes of information. Traditional lecture employments do not suit them. Group training are oriented to the active participants. Coach can take part in training. Training combines a theory with practice. The method of lead through of training for educators foresees the use of active methods of studies, such as psychological methods, system of various exercises. Give an account of up role of anchorman – social worker, which comes forward as a helper, organizes a discussion between parents, helps each to express the opinion. Given the list of qualities of coach is: frankness, tolerance, reflection, sense of humor.

In the article the exposed the function of experienced of foster parents in training. Their task divide's by the experience of different ways decision of nascent problems. The also give an account of elements of trainings is a feed-back. In a feed-back every participant of groups is expression of the opinions, feelings and recital of the experience upon termination of exercise, theme, studies and all training.

Key words: training, coach, training of foster parents, method of studies, role play, brainstorm, psychological drama.

Стаття надійшла до редакції 15.11.2015 р.