

УДК 37.091.31-059.2:364-43
DOI: 10.24144/2524-0609.2026.58.261-266

Спіріна Тетяна Петрівна

кандидат педагогічних наук, доцент
завідувач кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, м.Київ, Україна
t.spirina@kubg.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0003-0287-7343>

Нохріна Ірина Сергіївна

викладач
кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, м.Київ, Україна
i.nokhrina@kubg.edu.ua
<https://orcid.org/0009-0004-3955-4489>

Лютий Вадим Петрович

кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, м.Київ, Україна
v.liutyi@kubg.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0002-9105-0470>

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У ФАХОВІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. Підготовка конкурентоспроможних фахівців соціальної сфери в умовах воєнного стану та соціальної нестабільності актуалізує потребу в переосмисленні освітніх підходів і розширенні арсеналу практикоорієнтованих технологій навчання. Тренінгові технології, забезпечуючи цілісне поєднання теоретичних знань із практичним досвідом у безпечному навчальному середовищі, постають ефективним інструментом реалізації компетентнісного підходу у фаховій підготовці майбутніх соціальних працівників. Метою статті є теоретичне обґрунтування структурних складників потенціалу тренінгових технологій та систематизація їхніх видів відповідно до цільової спрямованості на формування фахових компетентностей. Застосовано комплекс взаємодоповнювальних методів: аналіз і синтез наукової літератури, систематизацію та класифікацію. Визначено чотири структурні складники потенціалу тренінгових технологій: діяльнісний, рефлексивний, комунікативний та ціннісно-мотиваційний. Запропоновано класифікацію тренінгових технологій у фаховій підготовці майбутніх соціальних працівників від комунікативного тренінгу до тренінгу супервізії та саомо-недждменту, яка відображає логіку поступового ускладнення фахових завдань і цілеспрямовано формує окремі кластери фахових компетентностей. Результати дослідження можуть бути використані викладачами закладів вищої освіти для вдосконалення змісту навчальних програм і впровадження запропонованих форм організації практичної підготовки фахівців соціальної сфери.

Ключові слова: тренінгові технології, тренінг комунікативності, соціально-просвітницький тренінг, тренінг із розвитку міжсекторної та міждисциплінарної взаємодії, фахові компетентності, прийняття рішень, безпечне освітнє середовище.

Вступ. Тренінгові технології є ефективним засобом формування фахової компетентності майбутніх соціальних працівників. Їх застосування у професійній підготовці забезпечує активну участь здобувачів освіти в освітньому процесі, цілісне поєднання теоретичних знань із практичними навичками, а також цілеспрямований розвиток особистісних і професійних якостей в умовах безпечного навчального середовища. Актуальність впровадження тренінгових технологій суттєво зростає в контексті воєнного стану в Україні, що зумовлює підвищені вимоги до підготовки фахівців, спроможних оперативно реагувати на кризові ситуації, надавати кваліфіковану соціальну допомогу та продуктивно взаємодіяти з різними категоріями отримувачів соціальних послуг. Традиційна лекційно-семінарська система підготовки фахівців соціальної сфери є важливою складовою освітнього процесу, однак сучасні вимоги до професійної діяльності соціальних працівників зумовлюють необхідність розширення арсеналу освітніх технологій. Системне впровадження тренінгового навчання як доповнення до усталених форм підготовки сприяє поглибленню практичних компетентностей здобувачів освіти, подоланню розриву між теоретичними

знаннями й реальними умовами фахової діяльності та забезпечує формування готовності до вирішення професійних завдань різного рівня складності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тренінгові технології у підготовці фахівців соціальної сфери привертають дедалі більшу увагу дослідників, що свідчить про зростаючий науковий інтерес до практикоорієнтованих форм навчання та їхнього потенціалу у формуванні фахових компетентностей.

Психологічні засади тренінгу як інструменту особистісного та професійного зростання обґрунтовано в працях Л.Долинської [4], яка акцентує на значущості безпечного навчального середовища для формування рефлексивних умінь і корекції поведінкових патернів фахівців, діяльність яких пов'язана з постійною взаємодією з людьми у стресових ситуаціях.

У науковій праці В.Зликова, С.Ліпінської та С.Лукомської [6] обґрунтовано інтегративну концепцію тренінгових технологій, що передбачає поєднання різноманітних методологічних підходів із метою системного розвитку компетентностей з урахуванням індивідуально-психологічних характеристик учасників освітнього процесу.

Методичні аспекти організації тренінгів у соці-

альній роботі висвітлено в навчальному посібнику Н.Куб'як та Т.Шоліної [13].

Тренінг як ефективний профілактичний метод у роботі з молоддю та вразливими категоріями населення досліджено в працях Т.Спіріної, А.Зінченко та Л.Шипелик [12], які розглядають тренінгову форму як засіб формування нових умінь і переконань через набуття учасниками власного досвіду в безпечному середовищі.

Практичний вимір упровадження тренінгових програм у соціальній сфері відображено в працях Т.Лях, Т.Веретенко та Т.Спіріної [1; 11], які розглядали організацію просвітницько-профілактичних тренінгових занять для різних категорій отримувачів соціальних послуг і систематизували методичний досвід їх проведення з вразливими групами населення.

Ефективність тренінгових технологій у формуванні як предметних, так і загальних компетентностей – критичного мислення, емоційного інтелекту, командної взаємодії – доведено в наукових працях М.Лехолетової [8], Т.Демиденко та В.Станіславчук [3], В.Кульчицького [7].

О.Воронова та М.Барчій [2] встановили, що визначальним чинником трансформаційного впливу тренінгу є механізм зворотного зв'язку, який принципово відрізняє його від пасивних форм навчання.

Тренінг як системоутворювальний елемент практичної підготовки соціальних працівників проаналізовано в роботах Т.Захаріної та Н.Чернухи [5], А.Мекшуна та М.Захаріної [10]. Разом із тим вивчення наукових джерел дає підстави стверджувати, що цілісна систематизація видів тренінгових технологій у підготовці соціальних працівників та всебічне обґрунтування їхнього потенціалу в єдності структурного, змістового і процесуального вимірів не набули достатнього наукового опрацювання.

Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні структурних складників тренінгових технологій як засобу реалізації компетентнісного підходу у фаховій підготовці майбутніх соціальних працівників та систематизації їхніх видів відповідно до цільової спрямованості на формування фахових компетентностей.

Методи дослідження: аналіз, синтез, систематизація, узагальнення для систематизації видів тренінгових технологій у фаховій підготовці майбутніх соціальних працівників.

Виклад основного матеріалу. Потенціал тренінгових технологій у фаховій підготовці майбутніх соціальних працівників визначається їхньою здатністю забезпечувати якісно нові результати освітнього процесу, недосяжні в рамках традиційного навчання. У цьому дослідженні поняття «потенціал тренінгових технологій» розуміємо як сукупність можливостей, ресурсів і методичних засобів тренінгу, що уможливають цілеспрямоване формування системи фахових компетентностей у динамічному практико-орієнтованому середовищі [5]. Таке розуміння узгоджується з компетентнісною парадигмою підготовки соціальних працівників і передбачає переорієнтацію освітнього процесу від змістоцентричної до діяльнісної моделі.

На думку Т.Спіріної, А.Зінченко та Л.Шипелик, тренінг є одним із найефективніших методів роботи з молоддю, оскільки в його межах учасники не лише засвоюють нову інформацію, а й формують практичні вміння та ціннісні переконання. Дослідниці визначають тренінг як особливий метод набуття знань, що ґрунтується на власному досвіді учасників у безпечному навчальному середовищі. Таке середовище створює умови для усвідомлення власних сильних

і слабких сторін, а групова підтримка та зворотний зв'язок сприяють цілеспрямованому розвитку особистісних і професійних якостей. Ключовою характеристикою тренінгу є його трансформаційний потенціал: динаміка змін учасників безпосередньо залежить від чинників групового середовища – емоційної підтримки, можливості відреагування, взаємодопомоги та рефлексії набутого досвіду [12, с.160].

Структурна організація потенціалу тренінгових технологій охоплює кілька взаємопов'язаних складників. По-перше, це діяльнісний складник, що передбачає активну включеність учасників у процес навчання через виконання практичних завдань, участь у симуляціях і рольових іграх – форматах, що максимально наближені до реальних умов фахової діяльності. По-друге, рефлексивний складник, пов'язаний з осмисленням набутого досвіду, аналізом власних реакцій і поведінкових стратегій, що є принципово важливим для становлення соціального працівника як суб'єкта фахової діяльності [4, с.78]. По-третє, комунікативний складник, що реалізується через групову динаміку та систематичний зворотний зв'язок між учасниками й тренером. По-четверте, ціннісно-мотиваційний складник, спрямований на формування позитивної мотивації до фахової діяльності та розвиток гуманістичних цінностей майбутнього соціального працівника [5].

Тренінгові технології реалізують комплекс функцій: мотиваційні, навчальні, розвивальні, комунікативні та релаксаційні. Вони забезпечують суб'єкту взаємодію, сприяють рефлексії, розвитку творчого потенціалу та професійно значущих якостей особистості. Участь у тренінгових заняттях формує операційну складову індивідуальних якостей здобувачів, розвиває самосвідомість, навички саморегуляції та готовність до вирішення конфліктних ситуацій у майбутній професійній діяльності [2, с.225].

Методична варіативність тренінгових технологій уможливило їхнє гнучке застосування відповідно до конкретних освітніх цілей, змісту навчальних дисциплін та індивідуальних особливостей здобувачів освіти. У підготовці майбутніх соціальних працівників ця варіативність є принципово значущою, адже фахова діяльність у соціальній сфері вимагає одночасного розвитку комунікативних, психологічних, організаційних та рефлексивних умінь, що не може бути забезпечено єдиним уніфікованим підходом. З огляду на це, у процесі аналізу наукової літератури та систематизації тренінгових технологій доцільно виокремити види за ознакою спрямованості на формування конкретного кластера фахових компетентностей [10]. Така диференціація уможливило цілеспрямований добір тренінгових форм відповідно до конкретних освітніх цілей і забезпечує системність у проєктуванні практичної складової фахової підготовки. Класифікацію тренінгових технологій, що застосовуються у фаховій підготовці майбутніх соціальних працівників, представлено в Таблиці 1.

Комунікативний тренінг посідає одне із важливих місць в системі фахової підготовки майбутніх соціальних працівників, оскільки ефективна комунікація є важливою умовою будь-якої професійної взаємодії з отримувачами послуг. У процесі таких тренінгів формуються навички активного слухання, вербального та невербального вираження, емпатійного відгуку, формування креативних навичок, а також толерантного ставлення до представників різних соціальних груп [8, с.20]. Невід'ємним продовженням комунікативної підготовки є тренінг конструктивного вирішення конфліктів, спрямований на формування готовності до роботи в умовах міжособистісної

Таблиця 1

Класифікація тренінгових технологій у фаховій підготовці майбутніх соціальних працівників

Види тренінгу	Характеристика	Методичний інструментарій	Результативні компетентності
Комунікативний тренінг	Розвиток комплексу вербальних і невербальних комунікативних умінь: активного слухання, емпатійного реагування, ефективного зв'язку та асертивної міжособистісної взаємодії	Рольові ігри у змодельованих ситуаціях взаємодії, групові дискусії з рефлексивним аналізом, відеозапис і самоаналіз комунікативної поведінки, структурований зворотний зв'язок	Комунікативна, соціально-перцептивна, емпатична
Тренінг конструктивного вирішення конфліктів	Формування навичок діагностики конфліктних ситуацій, медіаційного посередництва та ведення переговорів; розвиток здатності до нейтральної фасилітації та конструктивного розв'язання суперечностей	Аналіз реальних і змодельованих кейсів, симуляції переговорних процесів, мозковий штурм, рефлексивний аналіз власних конфліктних стратегій	Конфліктологічна, медіаційна, правова, аналітична
Тренінг командоутворення та розвитку м'яких навичок (soft skills)	Інтегрований розвиток навичок ефективної командної взаємодії, розподілу функціональних ролей у групі, лідерської компетентності, критичного мислення та тайм-менеджменту в умовах міждисциплінарної командної роботи	Ділові та симуляційні ігри, проектна робота у змішаних командах, коучингові сесії, техніки визначення та розподілу командних ролей, групова рефлексія, вправи на ціннісну самоідентифікацію	Командна, лідерська, організаційно-управлінська, загальнокультурна, рефлексивна, колективно-суб'єктна
Тренінг міжсекторної та міждисциплінарної взаємодії	Формування готовності до ефективної фахової співпраці між представниками державного, приватного та громадського секторів, а також фахівцями суміжних дисциплін (медицина, психологія, освіта, право); формування компетентностей у сфері міжінституційної координації, налагодження партнерської взаємодії між суміжними структурами та опанування технологій ведення випадку в умовах інтердисциплінарної командної роботи	Симуляційні ігри з відтворенням міжвідомчих нарад та мультидисциплінарних консиліумів, кейс-менеджмент у змішаних міжпрофесійних командах, аналіз реальних практик міжсекторної співпраці, розробка міжінституційних протоколів взаємодії	Міжвідомча, організаційно-координаційна, міждисциплінарна, партнерська
Профілактично-корекційний тренінг	Підготовка до роботи з отримувачами послуг групи ризику; розвиток навичок первинної, вторинної та третинної профілактики, а також науково обґрунтованої кризової інтервенції	Аналіз реальних випадків із практики соціальної роботи, рольове програвання кризових сценаріїв, метод супервізії в малих групах, розбір помилок у безпечному навчальному середовищі	Діагностична, профілактична, кризово-інтервенційна, захисно-ресурсна
Соціально-просвітницький тренінг	Розвиток навичок організації та проведення групових і індивідуальних просвітницьких заходів; формування методичних умінь розробки інформаційних матеріалів для різних категорій отримувачів соціальних послуг	Міні-лекції з елементами інтерактиву, вправи інформаційно-освітнього спрямування, групові дискусії, розробка й презентація просвітницьких матеріалів для цільових аудиторій	Просвітницька, соціально-педагогічна, методична, комунікативна
Тренінг емоційного інтелекту	Формування здатності розпізнавати, розуміти та регулювати власні емоційні стани й емоції інших; розвиток навичок емоційної підтримки та психологічно безпечної взаємодії з отримувачами послуг	Психологічні вправи, метафоричні асоціативні карти, ведення щоденника емоцій, техніки усвідомленості (mindfulness), групова рефлексія емоційних реакцій	Емоційно-вольова, емпатична, психологічна саморегуляція, афективно-комунікативна

Продовження таблиці 1.

Види тренінгу	Характеристика	Методичний інструментарій	Результативні компетентності
Тренінг міжкультурної компетентності	Підготовка до фахової діяльності в полікультурному середовищі; формування культурної сензитивності, подолання упереджень та навичок міжкультурного діалогу з отримувачами послуг різного етнічного, релігійного й соціального походження	Крос-культурні симуляції та рольові ігри, аналіз культурних кейсів і критичних інцидентів, ціннісні вправи на усвідомлення культурних стереотипів і упереджень, діалогічні дискусії	Міжкультурна, толерантна, соціально-комунікативна, етнокультурна
Тренінг супервізії та самоменеджменту	Формування навичок систематичної професійної рефлексії, ефективної самоорганізації та вміння надавати й отримувати конструктивну супервізійну підтримку; профілактика синдрому професійного вигорання	Групова супервізія у форматі балінтівських груп, аналіз власних фахових дій і рішень, техніки тайм-менеджменту, ведення щоденника саморозвитку, методи профілактики емоційного вигорання	Рефлексивна, самоорганізаційна, супервізійна, антикризова

Джерело: складено авторами на основі [1; 2; 3; 5; 10; 11; 12; 13]

напруги – невід’ємного аспекту фахової діяльності соціального працівника. Засобами симуляцій і мозкового штурму учасники опановують техніки медіації та переговорів, набувають здатності розрізняти конструктивні й деструктивні стратегії поведінки в конфлікті та практичного досвіду нейтрального посередництва між конфліктуючими сторонами.

Проте фахова діяльність соціального працівника не обмежується міжособистісною комунікацією – вона передбачає володіння широким спектром надпрофесійних якостей, що зумовлює доцільність запровадження інтегрованого тренінгу командоутворення та розвитку м’яких навичок (soft skills). Цей вид тренінгу охоплює формування критичного мислення, тайм-менеджменту, лідерської компетентності, навичок розподілу функціональних ролей у команді, узгодження індивідуальних і групових цілей та відповідального прийняття колективних рішень. Як доводять Т.Демиденко та В.Станіславчук, зазначені навички є визначальними в умовах міждисциплінарної взаємодії й забезпечують загальну конкурентоспроможність фахівця на ринку праці [3, с.138]. В.Кульчицький, своєю чергою, обґрунтовує, що командна взаємодія є ключовою умовою ефективного надання соціальних послуг, а тому її цілеспрямований розвиток у поєднанні з метакомпетентностями особистісної ефективності має здійснюватися вже на етапі фахової підготовки [7].

Вагомого значення у фаховій підготовці майбутніх соціальних працівників набуває тренінг міжсекторної та міждисциплінарної взаємодії, метою якого є формування готовності до ефективної співпраці між представниками державного, приватного та громадського секторів, а також із фахівцями суміжних галузей – медицини, психології, освіти та права. Його реалізація ґрунтується на принципах партнерства і взаємоповаги, практикоорієнтованості, міждисциплінарності, рефлексивності та системності у формуванні координаційних компетентностей. Методичний інструментарій тренінгу охоплює симуляційні ігри з відтворенням міжвідомчих нарад і мультидисциплінарних консилиумів, кейс-менеджмент у змішаних міжпрофесійних командах, аналіз реальних практик міжсекторної співпраці, розроблення міжінституційних протоколів взаємодії, а також групову рефлексію та дебрифінг, що в сукупності забезпечує формування у здобувачів освіти навичок робо-

ти в інтердисциплінарній команді та налагодження ефективної міжсекторної взаємодії в системі соціального захисту [9].

Особливої актуальності в сучасних умовах набуває профілактично-корекційний тренінг, покликаний формувати готовність до роботи з отримувачами послуг у кризових ситуаціях, що є особливо значущим в умовах воєнного стану та соціальної невизначеності [13, с.102]. Опрацювання реальних кейсів і рольове програвання кризових сценаріїв сприяють формуванню вміння зберігати фахову рівновагу та застосовувати науково обґрунтовані алгоритми кризової інтервенції в умовах підвищеного емоційного навантаження. Не менш важливим у структурі підготовки є соціально-просвітницький тренінг, який, попри очевидну потребу практики, залишається недостатньо представленим у наукових дослідженнях. Цей вид тренінгу формує навички організації просвітницьких заходів і розроблення інформаційних матеріалів для різних категорій отримувачів соціальних послуг [5], що набуває особливого значення в умовах, коли соціальний працівник виступає не лише надавачем послуг, а й агентом соціальних змін.

Здатність до ефективної просвітницької та кризово-інтервенційної діяльності нерозривно пов’язана з рівнем розвитку емоційного інтелекту фахівця. Тренінг емоційного інтелекту є одним із найперспективніших напрямів у системі підготовки соціальних працівників: як зазначає Л.Долинська, розвиток здатності розпізнавати й регулювати власні емоції та емоційні стани інших є фундаментальною умовою гуманістичної взаємодії з отримувачами послуг [4, с.215]. Логічним доповненням до емоційної компетентності слугує тренінг міжкультурної компетентності, актуальність якого зумовлена зростаючою мобільністю населення та вимушеним переміщенням осіб, що ставить перед фахівцем вимогу готовності до взаємодії з отримувачами послуг різного культурного й етнічного походження [2]. Завершальним і водночас системоутворювальним елементом запропонованої класифікації є тренінг супервізії та самоменеджменту, який формує у майбутніх фахівців здатність до систематичної рефлексії власної діяльності, вміння використовувати балінтовські групи й інструменти самоорганізації, що сприяє профілактиці синдрому професійного вигорання та підтриманню стійкої фахової ідентичності [5, с.9]. Цей вид тренінгу є

особливо значущим у контексті підготовки до самостійної практики, коли від фахівця вимагається не лише компетентне розв'язання проблем отримувача послуг, а й збереження власного ресурсного стану як неодмінної умови якісної соціальної роботи.

Висновки. Встановлено, що тренінгові технології є важливим і методично обґрунтованим інструментом реалізації компетентнісного підходу у фаховій підготовці майбутніх соціальних працівників. Їхній потенціал визначається здатністю забезпечувати цілеспрямований розвиток фахових компетентностей через активну діяльну участь здобувачів освіти, систематичну рефлексію та групову динаміку. Запропонована класифікація тренінгових

технологій, від комунікативного тренінгу до тренінгу супервізії та самоменеджменту, відображає логіку поступового ускладнення фахових завдань: від формування базових міжособистісних умінь до опанування системних компетентностей міжсекторної координації, кризової інтервенції, міжкультурного діалогу та професійної саморегуляції. Перспективи подальших досліджень убачаємо в емпіричній верифікації ефективності окремих видів тренінгових технологій в умовах реального освітнього процесу, а також у розробленні діагностичного інструментарію для оцінювання рівня сформованості компетентностей, що цілеспрямовано формуються засобами тренінгового навчання.

Конфлікт інтересів. Автори підтверджують відсутність фінансових, особистих чи інших інтересів, що можуть розглядатися як потенційний конфлікт інтересів щодо публікації цієї статті.

Фінансування. Робота виконана за відсутності фінансової підтримки з боку будь-яких організацій.

Доступність даних. Це теоретичне дослідження не передбачає використання додаткових наборів даних.

Використання штучного інтелекту. Інструменти штучного інтелекту не використовувались при написанні цієї роботи.

Список використаної літератури

1. Веретенко Т.Г., Спіріна Т.П. та ін. Сходінки здоров'я для батьків: просвітницько-профілактична тренінгова програма: навчально-методичний посібник для фахівців соціальної сфери / за ред. Т.Л.Лях. Київ: ТОВ «Видавничий дім «Калита», 2015. 156 с. ISBN 978-617-7152-20-9.
2. Воронова О., Барчій М. Тренінгові технології як засіб розвитку професійних якостей майбутніх фахівців. Психосоціальні ресурси особистісного та соціального розвитку в епоху глобалізації: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (Тернопіль, 3–4 листопада 2023 року). Тернопіль: ЗУНУ, 2023. С.254–258.
3. Демиденко Т., Станіславчук В. Тренінгові технології формування soft skills у майбутніх фахівців соціальної сфери. Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: «Педагогічні науки». 2025. Вип.4. С.136–144. <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2025-4-136-144>
4. Долинська Л.В. Особистісне професійне зростання: психологічні тренінги. Київ: Каравела, 2021. 560 с.
5. Захаріна Т., Чернуха Н. Тренінг як ефективний метод практичної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Педагогічні науки. 2024. Вип.3 (62). С.5–10. <https://doi.org/10.32689/maup.ped.2024.3.1>
6. Злишков В., Ліпінська С., Лукомська С. Сучасні тренінгові технології: інтегративний підхід. Київ-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2020. 210 с.
7. Кульчицький В.Й. Тренінгові технології як засіб розвитку командної взаємодії здобувачів освіти. Академічні візії. 2026. Вип.51. С.1–10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.18593662>
8. Лехолетова М.М. Інноваційні технології у процесі професійної підготовки соціальних працівників. Актуальні питання розвитку особистості: сучасність, інновації, перспективи: збірник наукових праць за матеріалами II Міжнародної науково-практичної конференції (м.Житомир, 4 квітня 2024 року,) / ред. кол.: Л.Котлова, Л.Бутузова, С.Максимець. Житомир: ЖДУ імені Івана Франка, 2024. С.398–401.
9. Лях Т., Спіріна Т., Рогожинська В. Принципи міждисциплінарної взаємодії у соціальній роботі. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. 2020. Вип.27, ч.3. URL: https://journal.in.ua/archive/27_2020/part_3/41.pdf
10. Мекшун А., Захаріна М. Тренінгові технології в соціальній роботі. Перспективи та інновації науки. 2025. Вип.5 (51). С.224–228. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-5\(51\)-2098-2107](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-5(51)-2098-2107)
11. Рерден Л.П. Не смійся з мене: просвітницько-профілактична програма тренінгових занять : навч.-метод. посібник / за заг. ред. Т.Л.Лях. Київ: УМСА, 2013. 100 с.
12. Спіріна Т.П., Зінченко А.С., Шипелик Л.І. Тренінг як форма профілактики торгівлі людьми. Інноваційна педагогіка. 2019. Вип.10, т.3. С.158–162.
13. Тренінги в соціальній роботі: теорія, організаційні засади, методика проведення: навч. посіб. / М-во освіти і науки України, Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича; уклад.: Н.Куб'як, Т. Шоліна. 2-ге вид., перероб. і допов. Чернівці: ЧНУ, 2018. 159 с.

References

1. Veretenko, T.H., Spirina, T.P., et al. (2015). *Skhodynyky zdorovia dlia batkiv: prosvitnytsko-profilaktychna treninhova prohrama* [Steps of health for parents: educational-preventive training program]. Kalita. [in Ukrainian].
2. Voronova, O., & Barchii, M. (2023). Treninhovi tekhnolohii yak zasib rozvytku profesiynykh yakosteiv maibutnykh fakhivtsiv [Training technologies as a means of developing professional qualities of future specialists]. In *Psykhosotsialni resursy osobystisnoho ta sotsialnoho rozvytku v epokhu hlobalizatsii* (pp.254-258). ZUNU. [in Ukrainian].
3. Demydenko, T., & Stanislavchuk, V. (2025). Treninhovi tekhnolohii formuvannia soft skills u maibutnykh fakhivtsiv sotsialnoi sfery [Training technologies for soft skills formation in future social sector specialists]. *Visnyk Cherkaskoho natsionalnoho universytetu imeni B.Khmelnitskoho. Seriia: Pedahohichni nauky*, 4, 136–144. <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2025-4-136-144> [in Ukrainian].
4. Dolynska, L. V. (2021). *Osobystisne profesiine zrostannia: psykholohichni treninhy* [Personal professional growth: psychological trainings]. Karavela. [in Ukrainian].
5. Zakharina, T., & Chernukha, N. (2024). Treninh yak efektyvnyi metod praktychnoi pidhotovky maibutnykh fakhivtsiv sotsialnoi sfery [Training as an effective method of practical training of future social sector specialists]. *Naukovi pratsi Mizhrehionalnoi Akademii upravlinnia personalom. Pedahohichni nauky*, 3 (62), 5–10. <https://doi.org/10.32689/maup.ped.2024.3.1> [in Ukrainian].
6. Zlyvkvov, V., Lipinska, S., & Lukomska, S. (2020). *Suchasni treninhovi tekhnolohii: intehtyatyvnyi pidkhid* [Modern training

- technologies: integrative approach]. PP Lysenko M.M. [in Ukrainian].
7. Kulchytskyi, V.Y. (2026). Treninhovi tekhnolohii yak zasib rozvytku komandnoi vzaiemodii zdobuvachiv osvity [Training technologies as a means of developing team interaction of education seekers]. *Akademichni vizii*, 51, 1–10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.18593662> [in Ukrainian].
 8. Lekholetova, M. M. (2024). Innovatsiini tekhnolohii u protsesi profesiinnoi pidhotovky sotsialnykh pratsivnykiv [Innovative technologies in the process of professional training of social workers]. In L.Kotlova, L.Butuzova, & S.Maksymets (Eds.), *Aktualni pytannia rozvytku osobystosti: suchasnist, innovatsii, perspektyvy* (pp.398–401). ZhDU. [in Ukrainian].
 9. Liakh, T., Spirina, T., & Rohozhynska, V. (2020). Pryntsypy mizhdystyplinarnoi vzaiemodii u sotsialnii roboti [Principles of interdisciplinary interaction in social work]. *Aktualni pytannia humanitarnykh nauk: mizhvuzivskiy zbirnyk naukovykh prats molodykh vchenykh Drohobyt'skoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Ivana Franka*, 27 (3). https://journal.in.ua/archive/27_2020/part_3/41.pdf [in Ukrainian].
 10. Mekshun, A., & Zakharina, M. (2025). Treninhovi tekhnolohii v sotsialnii roboti [Training technologies in social work]. *Perspektyvy ta innovatsii nauky*, 5 (51), 224–228. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-5\(51\)-2098-2107](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-5(51)-2098-2107) [in Ukrainian].
 11. Roerden, L.P. (2013). *Ne smiisia z mene: prosvitnytsko-profilaktychna prohrama treninhovykh zaniat* [Don't laugh at me: educational-preventive program of training sessions]. YMCA. [in Ukrainian].
 12. Spirina, T.P., Zinchenko, A.S., & Shypelyk, L.I. (2019). Treninh yak forma profilaktyky torhivli liudmy [Training as a form of human trafficking prevention]. *Innovatsiina pedahohika*, 10 (3), 158-162. [in Ukrainian].
 13. Kubiak, N., & Sholina, T. (Eds.). (2018). *Treninhy v sotsialnii roboti: teoriia, orhanizatsiini zasady, metodyka provedennia* [Trainings in social work: theory, organizational principles, methodology]. ChNU. [in Ukrainian].

Рукопис надійшов: 05.03.2026

Перше рішення: 04.04.2026

Доопрацьовано (раундів: 1): 09.04.2026

Прийнято до друку: 21.04.2026

Опубліковано онлайн: 30.04.2026

Spirina Tetiana

PhD in Pedagogy, Associate Professor
Head of the Department of Social Pedagogy and Social Work
Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, Kyiv, Ukraine

Nokhrina Iryna

Lecturer
Department of Social Pedagogy and Social Work
Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, Kyiv, Ukraine

Liutyi Vadym

PhD in Pedagogy, Associate Professor
Department of Social Pedagogy and Social Work
Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, Kyiv, Ukraine

TRAINING TECHNOLOGIES IN THE PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE SOCIAL WORKERS

Abstract. Training competitive specialists in the social sphere in conditions of martial law and social instability highlights the need to rethink educational approaches and expand the arsenal of practice-oriented teaching technologies. Training technologies, providing a holistic combination of theoretical knowledge and practical experience in a safe learning environment, are an effective tool for implementing a competency-based approach in the professional training of future social workers. The purpose of the article is to provide a theoretical justification for the structural components of the potential of training technologies and to systematise their types in accordance with the target orientation towards the formation of professional competences. A set of complementary methods was used in the research process: analysis and synthesis of scientific literature, systematisation, and classification. Based on the results of the research, four structural components of the potential of training technologies were identified: activity, reflection, communication and value-motivation. A classification of training technologies in the professional training of future social workers was proposed, ranging from communicative training to supervision and self-management training, which reflects the logic of the gradual complication of professional tasks and purposefully forms separate clusters of professional competencies. The methodological variability of the proposed classification ensures flexible application of training forms in accordance with specific educational goals, the content of academic disciplines, and the individual characteristics of students. The results of the study can be used by teachers of higher education institutions to improve the content of educational programmes and introduce innovative forms of practical training for social workers.

Keywords: training technologies, communication training, social and educational training, training in the development of cross-sectoral and interdisciplinary interaction, professional competencies, decision-making, safe educational environment.