

УДК 364-322:005

к. пед.н. **Т. П. Спіріна**

к. пед.н. **Н. Є. Тимошенко**

### **ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ЛІДЕРІВ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Професійно-технічна освіта забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей і здобувається у професійно-технічних навчальних закладах. В Законі України «Про професійно-технічну освіту» вона визначається як – складова системи освіти України, що є комплексом педагогічних і організаційно-управлінських заходів, які спрямовані на забезпечення та оволодіння громадянами знаннями, уміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури [1].

При впровадженні програми профілактики ризикованої поведінки дітей у професійно-технічному навчальному закладі потрібно враховувати особливості даного контингенту при підготовці лідерів-волонтерів до цієї роботи.

Лідер - це особистість, за якою всі інші члени групи визнають право брати на себе найвідповідальніші рішення, які торкаються їхніх інтересів, і визначають напрямок та характер діяльності всієї групи. Ефективна діяльність групи, в першу чергу, залежить від того, які стосунки сформується між офіційним і неофіційним лідером чи лідерами.

Широкі новації в сфері вищої та середньої освіти, які впроваджуються на сучасному етапі, оминають сферу професійно-технічної освіти, в межах якої не здійснюються системні перетворення окрім різких скорочень (закриття, злиття чи приєднання ПТНЗ).

*Метою статті* є аналіз особливостей контингенту учнів професійно-технічних навчальних закладів, описуються критерії відбору лідерів-волонтерів для реалізації профілактичних програм у даному закладі, що потрібно враховувати при даному відборі; які ризики можуть виникнути при підготовці лідерів-волонтерів; на що направлені зміст, форми організації та методика навчання лідерів-волонтерів; прописані етапи впровадження профілактичних програм в умовах ПТНЗ.

На думку М. Петухова актуальним стає проведення фундаментальних досліджень змісту освіти та процесу навчання учнів у системі початкової і середньої професійної освіти з метою обґрунтування інноваційних процесів формування у фахівців системи інтегрованих знань, умінь, навичок, норм і цінностей [2]. Як зазначає Д. Белухін, важливою функцією освіти в сучасних умовах є не залучення людини до культури шляхом

оволодіння нею певною сукупністю знань, а включення її в той чи інший вид діяльності, формування як носія цілісної культури [3]. У роботах Н. Ничкало стверджується, що проблема побудови програм професійної підготовки, якими зараз займається система професійної освіти, має психолого-педагогічний характер. Її вирішення спрямовано на врахування відмінностей учнів, їх індивідуальних якостей [4].

Переважну частку контингенту професійно-технічного навчального закладу становить учні віком від 14 до 22 років, які не змогли продовжити своє навчання у гімназіях, коледжах або технікумах з причин низької успішності у навчанні, регулярних пропусків уроків і систематичних порушень дисципліни. У ПТНЗ до цих проблем додаються ще й низькі показники професійних досягнень учнів із-за випадкового вибору ними професії або навчального закладу. Пов'язано це з тим, що у ПТНЗ приймають на навчання усіх, незалежно від того, наскільки самостійно зроблено вибір.

На пильну увагу заслуговують особливості контингенту учнів ПТНЗ: діти-сироти та повнолітні з числа дітей-сиріт; діти, що виховуються в опікунських сім'ях, перебувають в інших формах сімейної опіки; діти, які вступили у ПТНЗ після 8-го класу; діти, які проживають у сім'ях, що знаходяться в складних життєвих обставинах; діти, які перебувають у конфлікті із законом: знаходяться на обліку у КМСД або КВІ; діти-сироти і ті, які залишилися без піклування батьків, діти-напівсироти, діти із малозабезпечених сімей, діти з відхиленнями в поведінці; діти з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю; діти-чорнобильці.

У багатьох з них не сформувалися необхідні особисті якості, реальні навчальні можливості, передумови до успішної навчальної діяльності, досить часто зустрічаються учні, котрі характеризуються ускладненою соціалізацією, відхиленням у поведінці, несформованою мотивацією навчання. Це породжує певну суперечність, яку можна попередити або своєчасно вирішити шляхом усебічного вивчення індивідуально-психологічних особливостей контингенту ПТНЗ через впровадження різноманітних профілактичних програм.

Важливе значення має виокремлення у лідерів професійно важливих і особистісних якостей, формування системи цінностей, що зумовлюють основні орієнтири поведінки, діяльності, визначають спрямованість, мотивацію, саморозвиток, самовдосконалення майбутніх фахівців.

Лідерство не відкривають у собі, а розвивають. Щоправда, завжди з'являються і справжні «природжені лідери», але навіть їм, щоб залишатися лідерами, потрібно постійно вдосконалювати риси характеру, дані від природи.

Якщо ж говорити про лідерів-волонтерів в умовах ПТНЗ, то потрібно відмітити, що тих, хто бажає стати лідером можна об'єднати у чотири групи: природжені лідери, навчені лідери, потенційні лідери, обмежені лідери [5].

Можна стати ефективним лідером, якщо є бажання та сила волі. Ці лідерські уміння та манери поведінки не з'являються самі по собі природним шляхом, а виховуються завдяки постійній роботі та навчанню. Найкращі лідери мають постійно працювати та навчатися для удосконалення своїх лідерських можливостей.

Таким лідерам-волонтерам повинні бути притаманні **загальні якості**:

- *особистісні* (інтелектуальні здібності, творче мислення, активність, впевненість, наполегливість, уміння передбачати, переконувати, прагнення до успіху, комунікативність тощо);

- *професійні* (аналітичні здібності, професійні знання, висока загальна культура, постійне прагнення до отримання нових знань).

Щоб стати лідером, потрібно розвивати в собі ті особистісні характеристики, які допоможуть бути ефективним лідером, до якого будуть прислухатися люди і готові працювати на результат. Лідерські якості притаманні кожній людині можна об'єднати у чотири групи [6] (табл.1.1):

*Таблиця 1.1*

### **Загальні лідерські якості волонтерів**

<i>характер</i>	<i>бачення</i>	<i>поведінка</i>	<i>упевненість</i>
самосвідомість, визнання своїх сильних сторін та недоліків, допитливість, відкритість та здатність поважати своїх конкурентів	відданість справі досягнення свого бачення майбутнього й допомагають визначити та реалізувати ідеї на шляху подібної мети	створюють та формують зміни, зосереджені на результат, мислять позитивно, заохочують відкрите спілкування, створюють довіру у колег та віру в них	можливість вдаватися до складних та ризикованих справ, необхідних для досягнення поставлених цілей

Враховуючи особливості контингенту учнів та організації навчально-виховного процесу в ПТНЗ критеріями відбору лідерів-волонтерів для реалізації профілактичних програм у даному закладі можуть бути:

- бажання бути лідером-волонтером;

- бажання та здатність організовувати та проводити позанавчальні заходи в умовах ПТНЗ;

- високий авторитет у як у адміністрації, так і у ровесників;

- відгуки одногрупників, які характеризують учня як лідера;

- вік;

- індивідуальні особливості учасника (активність, серйозність, дисциплінованість, адекватність, вихованість, працелюбність, відповідальність та цілеспрямованість);

- рівень вмотивованості та зацікавленості учасника у подовженні участі в програмі;

- зацікавленість волонтерською діяльністю;

- наявність комунікативних здібностей та навичок;

- здатність відмовитися від шкідливих звичок або ведуть здоровий спосіб життя;

- здатність відстоювати свої інтереси та інтереси своїх одногрупників;

- здатність налагоджувати взаємодію між одногрупниками, учнями інших груп;

- здатність оцінювати та аналізувати стан виконуваності роботи та її якість;

- здатність передбачувати розвиток подій;

- здатність працювати в команді та бути частиною команди;

- здатність самостійно навчатися та стимулювати інших до навчання;

- здатність учня вирішувати конфліктні ситуації як свої, так і одногрупників та керувати емоціями в конфлікті;

- вміння презентувати результати власної та групової роботи;

- максимальна активність учня на групових мотиваційних консультаціях (заняттях);

- мотивація учнів щодо участі у реалізації профілактичної програми;

- наявність креативного мислення та підходу до вирішення поставлених завдань та має організаторські здібності;

- постійно генерує ідеї;

- прагнення до вдосконалення та особистісного зростання;

- рекомендовані адміністрацією ПТНЗ лідери також можуть активно приймати участь, у разі якщо їх зацікавити програмою.

При відборі лідерів-волонтерів до роботи у профілактичних програмах у ПТНЗ також потрібно враховувати:

- адекватне сприйняття учня-лідера іншими учнями;

- бажання учня брати участь у програмі;

- відсутність шкідливих звичок (таких як паління, вживання наркотичних речовин та ін.) або стрімке бажання їх позбутися;

- індивідуальні особливості та поведінка лідерів;
- лідери-волонтери мають не лише розуміти зміст програми а й відповідати йому, вони мають з задоволенням розповсюджувати необхідну інформацію - така поведінка можлива лише у разі їх власної ініціативи до волонтерства;
- лояльність та підтримка керівництва ПТНЗ до лідерів-волонтерів, які працюють по програмі;
- мотивацію лідерів до участі у програмі та подальше проведення подібних занять без участі тренерів;
- особисті якості тренера, який проводить підготовку (харизматичність, досконале володіння інформацією, автотитетність);
- особливості віку;
- особливості розвитку, як розумового так і фізичного стану особистості;
- позицію учасника у групі;
- рік навчання;
- розпорядок навчального процесу;
- соціальний статус учня;
- стать;
- стосунки із однолітками;
- проведення вільного часу; що для них являється актуальним на даний час; чи мають бажання отримати нові знання та досвід; в який час їм зручніше зустрічатися; чи мають вплив на лідера педагогічні працівники, оскільки інколи педагогічні працівники не дозволяють лідерам-волонтерам проявляти свою ініціативу.

При підготовці лідерів-волонтерів у ПТНЗ можуть виникнути наступні ризики:

- виникнення бажання в учня займатися іншими видами діяльності (робота) в процесі його підготовки;
- відсутність постійного мотиваційного підкріплення (необхідно постійно підтримувати зв'язок з лідерами, залучати до активної діяльності, по можливості навіть влітку);
- відсутність часу займатися даною програмою;
- враховуючи, що лідерами мають ставати виключно по бажанню, то ризиком може стати зникнення зацікавленості та бажання бути лідером;
- доступність до інформації щодо даної тематики;
- мінливість бажання брати участь у програмі у зв'язку з різними обставинами (практика, навчання, особисті справи);
- мінливість настрою учасників щодо бажання проведення занять;

- не бачення себе в ролі лідера-волонтера, оскільки не впевнені в своїх силах, можливостях та швидке зникнення бажання співпрацювати;
- не розуміння важливості прийняття участі в програмі;
- небажання брати участь у позанавчальній діяльності в рамках проекту та продовжувати співпрацю;
- негативний вплив з боку однолітків та одногрупників; переживання за свою репутацію (вистіювання друзів, знайомих), а тому може покинути приймати участь далі;
- переривання участі у програмі у зв'язку з навчальним процесом (практика, навчання, сесії та ін.);
- складність теми для розуміння та труднощі у засвоєнні матеріалу;
- страх змін;
- тиск адміністрації.

Реалізуючи профілактичні програми в умовах ПТНЗ підготовлені лідери-волонтери можуть стикатися з такими *ризиками*:

- згасання активності (давати змогу проводити вправи самостійно та залучати до співпраці під час усього заняття, обговорювати методи проведення, питати про оцінку учасників, питати що вони могли б порекомендувати для покращення проведення заняття, як активно залучати до тестування, які акції та ігри вони могли б проводити, чи могли організувати осередок активності у ПТНЗ);
- не впевненість у своїх можливостях (будуть знаходитися люди, які матимуть можливість висміювати їх діяльність) в таких ситуаціях необхідно підтримувати лідерів;
- відсутність співпраці з педагогічним колективом, адміністрацією (є активісти, які не подобаються педагогічному колективу та адміністрації, оскільки вони не виконують певну діяльність, не приймають активної участі в житті ПТНЗ);
- втрата контакту між соціальним працівником та лідером;
- вчителі або адміністрація не дозволяє займатись волонтерською діяльністю; презентувати проект не тільки адміністрації ПТНЗ, але й педагогічному колективу, зазначити на переваги та позитивні сторони участі у ньому учнів;
- глузування зі сторони одногрупників; не прийняття однолітками – пробувати різні форми роботи лідерів;
- зверхнє ставлення до учасників (постійно нагадувати лідерам їх роль та сутність методу рівний-рівному);
- зловживання своїм станом (проводити заняття з лідерами з підвищення самосвідомості);

- спотворення інформації, яку відтворюють лідери-волонтери щодо реалізації профілактичних програм;

- небажання самостійно ініціювати заходи та проводити заняття;

- переривання участі у програмі у зв'язку з навчальним процесом (практика, навчання, сесії та ін.);

Щоб запобігти даним ризикам потрібно здійснювати супровід лідерів-волонтерів на кожному із етапів реалізації профілактичних програм в умовах ПТНЗ.

Зміст, форми організації та методика навчання лідерів-волонтерів в умовах професійно-технічних навчальних закладів направлена на формування системи конкретних практичних умінь та навичок; розвиток творчості, виховання культури спілкування.

Безумовним є те, що під час відбору лідерів для навчання методу «рівний – рівному» мають враховуватись індивідуальні особливості учнів, їх зацікавленість та мотивація. Особливо важливою при цьому є постійна взаємодія практичних психологів, соціальних педагогів з вихователями, викладачами гуманітарних предметів, майстрами виробничого навчання, батьками учнів.

Для того, щоб організувати та здійснювати підготовку лідерів до впровадження профілактичних заходів та програм на базі ПТНЗ потрібно:

- бути активними, не боятися звертатися за допомогою, проявляти свою ініціативність; залучати до співпраці своїх друзів; бути впевненим у своїх силах та можливостях, якщо будуть зустрічатися на шляху якісь проблеми, то необхідно їх вирішувати, а не лякатися і припиняти свою активну діяльність; використовувати літературу(книги); цікавитися новою інформацією, бути цілеспрямованим;

- враховувати специфіку категорії дітей що навчаються в ПТНЗ: використовувати рухливі вправи, давати назву завданням з використанням сленгових виразів якими користуються підлітки, не забороняти а пропонувати ті чи інші дії, показувати що ти разом з ними в одній команді так би мовити;

- мотивувати на подальший розвиток (що вони від цього отримають, цінність набутих навичок);

- намагатись вмотивувати підлітків до співпраці, вказувати на їхні позитивні якості та вміння ці якості реалізувати для блага інших;

- нейтралізувати ризиків, які можуть виникнути;

- приділяти достатньо уваги та часу, допомагати лідерам;

- проводити мотиваційні заходи (сумісні походи до кіно тощо);

- продумати графік заходів позаурочних позапрограмних, до яких можна долучити волонтерів-лідерів;

- використовувати різноманітну систему мотивації лідерів-волонтерів;

- ретельно проводити відбір кандидатів до навчання;
- створити умови для особистісного зростання та вдосконалення;
- володіти тренеру бездоганно інформацією тренінгу на задану тематику та орієнтуватися у суміжних питаннях;
- тренер має бути стійким до різного роду провокацій, і завжди залишатися з позитивним, дружнім ставленням до учасників, зберігаючи при цьому авторитетність;
- узгоджувати графік проведення занять у відповідності з тим, хто раніше закінчує навчання, той перший приймає участь у Програмі – варто домовитись про це з адміністрацією ПТНЗ.

Для того, щоб розпочати роботу у відповідному ПТНЗ необхідно підписати договір про співпрацю з Управлінням професійно-технічними навчальними закладами та обрати з їх допомогою ПТНЗ, які мають першочергову потребу у реалізації такої Програми.

Далі необхідно зустрітись з керівництвом кожного із навчальних закладів, в особі завуча з виховної роботи, а також бажано залучити до домовленості психолога закладу. З ними варто домовитись про систему залучення всіх учнів до реалізації програми, а також систему обрання лідерів-волонтерів. Бажано розпочинати програми з учнями старших курсів, так як вони, по-перше, швидше закінчують навчання, йдуть на практику, а частина захищає дипломи, по-друге, з них можна сформувати команду лідерів-волонтерів.

Заняття найкраще проводити у навчальному корпусі ПТНЗ під час навчального процесу. Зазвичай керівництво обирає уроки присвячені основам безпеки життєдіяльності, класні години. Поза навчальним процесом проводити заняття не є доцільним у зв'язку з небажанням дітей залишатися після уроків. Проведення занять у гуртожитку майже не можливо, так як це не сталі групи, кожен має свої справи (уроки, гуртки, курси, підробіток, домашні справи – приготування їжі, прибирання та ін.).

Лідери-волонтери обираються адміністрацією закладу серед найактивніших учнів ПТНЗ впродовж першого циклу занять (8 занять для загалу). Після того, як лідери були обрані адміністрацією, та частина лідерів обрана тренером в ході занять серед активних дітей, вони проходять додаткові 5 лідерських заняття, що допоможуть їм орієнтуватися у їх функціях та місії.

Програма має два компоненти: *загальний* (для всіх, хто навчається у ПТНЗ – 8 занять); *лідерський* (для волонтерів-лідерів, що були обрані для продовження участі у програмі – додаткові 5 заняття).

Заняття триває в середньому 1,5 – 2 години (2 уроки в ПТНЗ).

Заняття з однією групою проходить 2 рази на тиждень. Всього соціальний працівник без допомоги волонтерів може готувати одночасно 2-4



групи учнів (тобто один цикл занять паралельно протягом тижня проводити у двох-чотирьох групах). В залежності від того, як часто він може відвідувати ПТНЗ, від навантаження соціально працівника, та бажання адміністрації.

Програма реалізовується шляхом участі учнів у групових мотиваційних консультаціях, що відбуваються у тренінговій формі. В Програмі використовуються максимально-інтерактивні методи навчання: мозкові штурми, рольові ігри, кейси тощо. Всі заняття відбуваються у колі.

Після того, як лідери були підготовлені, вони долучаються до проведення занять на молодших курсах разом з соціальним працівником та волонтерами організації. Такі заняття тривають цілий навчальний рік з вересня по червень.

Також окрім стандартних занять варто проводити різноманітні акції, виїзди, заходи присвячені тематиці програми. Такі заходи також можуть бути мотивацією для підлітків волонтерів-лідерів.

Впровадження профілактичних програм в умовах ПТНЗ складається з таких етапів:

**Етап 1.** Зустріч із заступником директора з виховної роботи - проводиться ознайомлення працівників ПТНЗ із профілактичною програмою: «Відпрацювання системи надання профілактичних послуг підліткам груп ризику та підліткам, уразливим щодо інфікування ВІЛ» та соціальним працівником, який має впроваджувати Програму; вказано всі переваги впровадження даної програми у ПТНЗ; ознайомлено заступника директора з виховної роботи зі структурою та заняттями Програми.

**Етап 2.** Розробка графіку занять - складається графік відвідування ПТНЗ координатором, заступником директора з виховної роботи було визначено групи з яких починатиметься дана Програма; підбираються групи дітей з якими й відбуватимуться заняття та презентується програма учасниками якої вони стали; разом із соціальним працівником проекту та психологом навчального закладу розробляється графік занять із групами.

**Етап 3.** Початок занять у ПТНЗ - проводиться перше заняття у двох групах учнів ПТНЗ; на першому занятті учням представляється проект, організаторів проекту, Програму «Вчимося бути здоровими»; підписується договір про співпрацю та кожного з учасників.

**Етап 4.** Реалізація Програми у ПТНЗ - безпосередня реалізація Програми, проводиться по вісім занять програми для кожної групи дітей, учасники, які пройшли більше 6-ти занять та виконували домашнє завдання отримують сертифікати, що підтверджують участь у даній Програмі.

**Етап 5.** Відбір лідерів ПТНЗ - відбір учасників до груп лідерів, основними критеріями для цього є: бажання дітей, їх орієнтація у матеріалі та лідерські якості. Після того як групи лідерів сформовані, для них

проводиться так само ряд занять у кількості п'яти зустрічей. Після чого підготовлені лідери приймають участь у проведенні подальших занять для інших учнів навчального закладу, на волонтерських засадах.

**Етап 6.** Програма для лідерів ПТНЗ - учасники проходять курс з додаткових 5 занять та разом із підготовленими волонтерами та соціальним працівником реалізують Програму у ПТНЗ; відбуваються зустрічі соціального працівника та лідерів ПТНЗ для розробки графіку проведення занять лідерами та планування подальшої спільної роботи. Відбувається завершальна бесіда із керівництвом ПТНЗ, з метою подальшої співпраці, та підтримки груп лідерів, які були підготовлені з метою подальшого життя проекту.

Отже, оскільки реальні результати діяльності професійно-технічних навчальних закладів із лідерами можна побачити лише через певний проміжок часу, коли випускники вийдуть на ринок праці, працевлаштуються і пропрацюють певний час, це ускладнює проблему визначення ефективності роботи ПТНЗ. Ефективність роботи професійно-технічних навчальних закладів в умовах лідерства визначається мірою досягнення поставлених перед ними завдань, серед яких провідною на сьогодні є підготовка висококваліфікованого фахівця, здатного успішно самореалізуватися на ринку праці, сприяння розвитку мотиваційної сфери та відповідальності всіх зацікавлених суб'єктів соціального діалогу.

### Література

**1. Закон** України «Про професійно-технічну освіту» [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 32. – Режим доступу: <http://www.zakon2.rada.gov.ua>. **2. Петухов М. А.** Научные основы профессионально технологической системы обучения специальным предметам / Петухов М. А. – Ульяновск : Ульяновский гос. технический ун-т, 2000. – 167 с. **3. Семушина Л. Г.** Исследования проблемы личностно-ориентированного обучения в условиях средних специальных учебных заведений / Л. Г. Семушина, Н. Н. Болдырева // Специалист. – 2004. – № 4. – С. 22–26. **4. Ничкало Н.** Ринок праці і проблеми модернізації підготовки кваліфікованих робітників / Н. Ничкало // Проф.-техн. освіта. – 2004. – № 1. – С. 4–12. **5. Масквелл Д.** Воспитай в себе лидера / Масквелл Д. ; пер. с англ. Г. И. Левитан. – Минск : Попурри, 2002. – 224 с. **6. Галайко І.** Побудова команди. Лідерство. Вирішення конфліктів в організації : навч. посіб. / І. Галайко, Л. Довган. – Львів : Вид-во ПП «Добрий Друк», 2009. – 64 с.

**Спіріна Т. П., Тимошенко Н. Є. Особливості підготовки лідерів в умовах професійно-технічного навчального закладу**

В статті дається аналіз особливостей контингенту учнів професійно-технічних навчальних закладів, описуються критерії відбору лідерів-волонтерів для реалізації профілактичних програм у даному закладі; що потрібно враховувати при даному відборі; які ризики можуть виникнути при підготовці лідерів-волонтерів та з чим можуть стикатися самі лідери-волонтери; на що направлені зміст, форми організації та методика навчання даної категорії; прописані етапи впровадження профілактичних програм в умовах ПТНЗ.

*Ключові слова:* професійно-технічна освіта, лідер, лідерство, лідер-волонтер, профілактична програма.

### **Спирина Т. П., Тимошенко Н. Е. Особенности подготовки лидеров в условиях профессионально-технического учебного заведения**

В статье дается анализ особенностей контингента учащихся профессионально-технических учебных заведений; описываются критерии отбора лидеров-волонтеров для реализации профилактических программ в данном учреждении; что нужно учитывать при данном отборе; какие риски могут возникнуть при подготовке лидеров-волонтеров и с чем могут столкнуться сами лидеры-волонтеры; на что направлены содержание, формы организации и методика обучения данной категории; прописаны этапы внедрения профилактических программ в условиях ПТУ.

*Ключевые слова:* профессионально-техническое образование, лидер, лидерство, лидер-волонтер, профилактическая программа.

### **Spirina T.P., Tymoshenko N.E. Features training leaders in vocational school**

This paper analyzes the characteristics of the contingent of students of vocational schools, described the selection criteria of volunteer leaders to implement prevention programs in this institution, which should be considered when selecting this, what risks may arise when preparing leaders and volunteers may encounter with what leaders themselves volunteers, which focused on the content, forms of organization and methods of teaching of category; prescribed stages of implementation of prevention programs in vocational schools.

*Keywords:* vocational education, leader, leadership, leader-volunteer, prevention program.