

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

Факультет психології

Кафедра соціальної реабілітації та соціальної педагогіки

На правах рукопису

**Голякова Наталія Андріївна**

**РОЗВИТОК ФАХОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СОЦІАЛЬНОГО  
ПЕДАГОГА ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ  
ТЕХНОЛОГІЙ**

Кваліфікаційна робота

на здобуття освітнього ступеня: магістр

за спеціальністю 231 «Соціальна робота»

галузі знань 23 Соціальна робота

за освітньо-науковою програмою «Соціальна педагогіка»

Рівень вищої освіти: другий

**Науковий керівник:**

Кандидат педагогічних наук, доцент

**Токарук Людмила Степанівна**

*Допустили до захисту в ДЕК*

Кафедра соціальної реабілітації

та соціальної педагогіки

Завідувач кафедри соціальної реабілітації

та соціальної педагогіки

**доктор психологічних наук, професор**

**Чуйко О.В.**



---

**Київ – 2022**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ЗАСОБАМИ ІКТ</b>	
1.1 Розкрити сутність понять: «компетентність» та «фахова компетентність».....	7
1.2 Система професійного навчання працівника галузі соціальної сфери.....	11
<b>ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ</b> .....	17
<b>РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ</b>	
2.1 Особливості процесу та умови розвитку фахової компетентності соціального педагога засобами ІКТ.....	19
2.2 Дослідження впливу ІКТ на розвиток фахових компетентностей соціального педагога .....	27
<b>ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ</b> .....	31
<b>РОЗДІЛ III. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ</b>	
3.1 Аналіз ефективності розвитку фахових компетентностей соціального педагога засобами ІКТ.....	32
3.2 Методичні рекомендації для ефективного професійного навчання фахівця соціальної сфери засобами ІКТ.....	39
<b>ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ</b> .....	48
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	49
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	52
<b>ДОДАТКИ</b> .....	59

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Початок 2020 року визначився пандемією COVID-19, де для працівників у галузі соціальної роботи постало питання актуальності пристосування до розвитку професійної діяльності в нових реаліях часу. Працівники соціальних служб, закладів освіти вимушені були навчитися застосувати набуті раніше компетентності в умовах дії карантинних обмежень, або ж потребували підвищення або розвитку фахових компетентностей в умовах дистанційного навчання. Педагоги, психологи, фахівці соціальної роботи отримали можливість працювати дистанційно, а також відвідувати та приймати участь у навчальних заходах, що підвищували їх професійну компетентність.

Ситуація із пандемічними проявами не оминула і працівників, які перебувають на посаді «соціальний педагог», тому багатьом фахівцям необхідно було почати підвищувати власну компетентність та всебічно розвиватися.

Положення про дистанційне навчання від 25.04.2013 року, №466 тлумачить, що:

- Під дистанційним навчанням розуміється індивідуалізований процес набуття знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій
- Метою дистанційного навчання є надання освітніх послуг шляхом застосування у навчанні сучасних інформаційно-комунікаційних технологій за певними освітніми або освітньо-кваліфікаційними рівнями відповідно до державних стандартів освіти; за програмами

підготовки громадян до вступу у навчальні заклади, підготовки іноземців та підвищення кваліфікації працівників.

- Завданням дистанційного навчання є забезпечення громадянам можливості реалізації конституційного права на здобуття освіти та професійної кваліфікації, підвищення кваліфікації незалежно від статі, раси, національності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, належності до партій, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання відповідно до їх здібностей [43].

Дистанційне навчання, або навчання з використанням засобів ІКТ є одним із шляхів підвищення фахових компетентностей. «Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) – це сукупність методів, засобів і прийомів, що використовуються для добору, опрацювання, зберігання, подання, передавання різноманітних даних і матеріалів, необхідних для підвищення ефективності різних видів діяльності.

ІКТ – це технології опрацювання інформації за допомогою комп'ютера та телекомунікаційних засобів. Впровадження ІКТ в навчальний процес стимулює інтерес до освітньої діяльності, сприяє формуванню логічного та творчого мислення, сприяє розвитку учнів та формуванню інформаційної культури» [22].

Дані технології вже кілька десятиліть впроваджуються у навчальний процес різних груп здобувачів освіти, в тому числі і у освітніх програм з підвищення кваліфікації та професійної компетентності фахівців соціальної сфери.

У зв'язку із погіршенням епідеміологічної ситуації в Україні та введенням карантинних обмежень з'явилися суттєві перепони для проходження навчання у традиційних навчальних групах офлайн, тому використання ІКТ стало особливо актуальним, оскільки давало можливість надати учням та студентам, навіть дистанційно, навчатися.

Актуальним є питання підвищення фахових компетентностей соціального педагога, а також його спроможності через навчання в дистанційних умовах засобами ІКТ, а також використовувати набуті компетентності згідно професійної діяльності.

Вивченням фахових компетентностей працівника соціальної сфери займалися науковці: Т.Абрамович [1], [2], [3], [4], В.Бочарова [12], С.Лейко [34], А. Капська [27], Т. Соловей [44], В. Байденко [8], О. Бондарчук [11], В. Беспалько [9], [10].

Тематику впливу та здатність підвищити компетентність, а також розвиток професійних сторін з використанням ІКТ розглядали такі вчені: О. Гуляєва [52], О. Дітковська [18], Ю. Іващенко [52], С. Литвинова [52], П. Лещенко [52], Л. Петречук [52], О. Соболенко [52], В. Толстой [52], Л.Токарук [48], Г. Швачич [52].

Проблематика, актуальність та значущість ІКТ у формуванні та розвитку сучасного суспільства, також у сфері соціальної роботи, призвела до вибору теми наукової роботи: **«Розвиток фахових компетентностей соціального педагога засобами інформаційно-комунікаційних технологій».**

**Мета дослідження:** визначення ефективності розвитку фахових компетентностей працівника соціальної сфери засобами ІКТ.

Мета дослідження конкретизується у **таких завданнях:**

1. Визначити зміст понять: «компетентність», «фахова компетентність» соціального педагога засобами ІКТ.
2. Розкрити особливості процесу та умови розвитку фахової компетентності соціального педагога.
3. Дослідити ефективність проходження дистанційного курсу підвищення кваліфікації фахівців у галузі соціальної роботи.
4. Розробити Методичні рекомендації для ефективного та професійного навчання фахівця соціальної сфери засобами ІКТ.

**Об'єкт дослідження:** умови розвитку фахових компетентностей соціального педагога засобами інформаційно-комунікаційних технологій.

**Предмет дослідження:** засади формування фахових компетентностей соціального педагога засобами інформаційно-комунікаційних технологій.

**Методологічну основу дослідження становлять:** критичний аналіз теоретичних джерел наукової літератури, діагностичні методи (анкета на визначення рівня ефективності проходження дистанційного курсу підвищення кваліфікації «Основи соціальної роботи з сім'ями та дітьми».

**База наукового дослідження.** У дослідженні взяли участь учасники курсу підвищення кваліфікації з авчальної програми: «Основи соціальної роботи», який проходив на базі МГО «Міжнародний центр розвитку і лідерства» в кількості 60 осіб, з них 25 соціальних педагогів.

**Наукова новизна** одержаних результатів дослідження полягає у тому, що:

- Відбулося впровадження програми розвитку фахових компетентностей фахівців соціальних сфер засобами ІКТ;
- Вдосконалено інструкції для соціальних педагогів щодо ефективного користування засобами ІКТ для підвищення фахових компетентностей.

**Практичне значення роботи** полягає у тому, що отримані результати можуть бути використані соціальними педагогами, працівниками та психологами у процесі підвищення фахової компетентності засобами ІКТ.

**Основні результати дослідження пройшли апробацію** на Multidisciplinary International Scientific-Practical Conference (January 24, 2022. Coimbra, Portugal).

Структура роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (56 найменувань). Основний зміст роботи викладено на 51 сторінці. Загальний об'єм роботи становить 66 сторінок.

## **РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ЗАСОБАМИ ІКТ**

### **1.1. Розкрити сутність понять: «компетентність» та «фахова компетентність».**

На сьогодні, в Україні доступно все більше можливостей, навчатися, працювати з будь-якого місця. Учні, студенти, викладачі перейшли в режим дистанційної роботи та займаються своєю діяльністю за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Світ вийшов на новий рівень. Згодом після оголошення епідеміологічної ситуації в Україні, громадські та міжнародні організації почали створювати та впроваджувати не такий новий але все ж незвичайний вид навчання - навчання за допомогою засобів інформаційно-комунікаційних технологій (далі - ІКТ), дистанційне навчання, або онлайн-навчання. Важливим постало питання навчання не лише учнів й студентів, а й фахівців певних сфер. На допомогу цьому й прийшли засоби ІКТ.

Нещодавно в Україні, виникло поняття компетентнісного підходу до освітньої діяльності. Якщо раніше, важливим була лише подача знань у стислому та теоретичному стилі, то сьогодні набуття знань спрямоване більше на практичну частину та застосування набутих знань на практиці.

Аналізуючи наукову літературу, компетентність поєднує в собі коло знань, умінь та навичок, що допомагає ефективно діяти у сфері тієї чи іншої галузі, тому, поняття «компетенція» виступає формою обізнаності фахівця на теоретичному рівні професійної галузі.

Широко та поглиблено тему фахових компетентностей соціального педагога вивчала Т. Абрамович, у її працях ми можемо виокремити такі наукові визначення: «професійна компетентність соціального педагога» – це комплексне індивідуально особистісне новоутворення, що охоплює досконалі теоретичні та практичні знання, уміння й навички, а також

особистісні професійні якості соціальних педагогів, сформовані у процесі самоосвіти, саморозвитку та самовдосконалення» [2].

Коли мова йде про фахові компетентності соціального педагога, то тут можна виділити основні складові:

- Професійна;
- Інформаційна;
- Комунікативна;
- Правова.

Професійна компетентність соціального педагога – важлива складова професіоналізму, яка включає знання і ерудицію, проявляється в успішному вирішенні професійних завдань і дає змогу людині бути обізнаною в питаннях певної галузі суспільної діяльності, кваліфіковано вирішувати проблеми своєї професійної діяльності. Вона також передбачає наявність тих якостей особистості, котрі дають можливість діяти відповідально та самостійно. Важливим аспектом розуміння теоретичного змісту поняття компетентності є не засвоєнням певного набору знань, професійних навиків із певної спеціальності, а поєднанням останніх із розвиненими конкретними здібностями та якостями кожного фахівця [2].

*Інформаційна компетентність забезпечує:*

- ефективний пошук, структурування інформації, її адаптацію до особливостей педагогічного процесу і дидактичних вимог;
- формулювання навчальної проблеми різними інформаційно-комунікативними способами;
- кваліфіковану роботу з різними інформаційними ресурсами, професійними інструментами, готовими програмно-методичними комплексами, що дозволяють проектувати рішення педагогічних проблем і практичних завдань,
- використання автоматизованих робочих місць педагогічного та науково-педагогічного працівника в освітньому процесі;
- регулярну самостійну пізнавальну діяльність;



- готовність до ведення дистанційної освітньої діяльності, використання в освітньому процесі комп'ютерних і мультимедійних технологій, цифрових освітніх ресурсів, ведення документації на електронних носіях [2].

*Комунікативна компетентність передбачає:*

- ефективний прямий та зворотний зв'язок зі здобувачем освіти, батьками або особами, які їх замінюють, колегами, здатність до розробки стратегії, тактики і техніки взаємодії;

- організацію спільної діяльності з метою досягнення певних суспільно значимих цілей;

- здатність переконувати, відстоювати свою позицію;

- володіння державною мовою, грамотним усним та писемним діловим мовленням, ораторським мистецтвом, професійним етикетом, а також навичками публічної презентації результатів роботи;

вміннями обирати відповідні форми і методи презентації [2].

*Правова компетентність забезпечує:*

- ефективне використання у професійній діяльності законодавчих та інших нормативних документів органів державної влади з метою вирішення відповідних професійних завдань [2].

Важливим завданням функціонування системи професійної підготовки спеціалістів соціальної сфери є формування не просто системи спеціальних знань, умінь і навичок фахівця (соціального педагога), а формування саме системи (певного комплексу) компетенцій як інтегративної системи з урахуванням специфіки професійної діяльності (соціально-педагогічної діяльності в соціумі). Компетентність ставить високі вимоги до самостійності особистості соціального педагога, до його вміння брати на себе відповідальність, здатності діяти конструктивно, раціонально, гнучко, активно, творчо; оптимістичної самовіддачі життю, здатності поєднувати свою індивідуальність з умовами життя [48].

Розвиток фахових компетентностей працівників галузі соціальної сфери, може тривати протягом усього часу їхньої діяльності. У різних

обставинах, може розвиватися та чи інша компетентність в процесі здобуття вищої освіти, у майбутнього соціального педагога, закладаються головні фахові компетентності, які можуть розвиватися, а саме:

- ФК3. Знання і розуміння нормативно-правової бази стосовно соціальної роботи та соціального забезпечення.

Кожного року, у нормативно-правову базу, вносяться зміни, закони апробуються та затверджуються. Тому соціальний педагог вимушений постійно поновлювати власні знання та компетентності.

- ФК5. Здатність до виявлення, соціального інспектування і оцінки потреб вразливих категорій громадян, у тому числі які опинилися в складних життєвих обставинах.

Під час здобуття вищої освіти, студенти на теоретичному рівні вивчають соціальне інспектування та як його здійснювати, але тільки з роками та з досвідом, дана фахова компетентність буде розвиватися та виходити на новий рівень.

ФК8. Здатність застосовувати сучасні експериментальні методи роботи з соціальними об'єктами в польових і лабораторних умовах.

Так само, кожного року може здійснюватися оновлення сучасних методів роботи, разом з ними своє знання повинен і розвивати соціальний педагога.

Фахових компетентностей соціального педагога близько 20 найменувань (Додаток 1), усі вони закладаються, в процесі здобуття вищої освіти, а розвиватися можуть роками, завдяки їх застосуванню у практичній діяльності або ж за допомогою сучасних інструментів навчання.

## **1.2. Система професійного навчання соціальних педагогів.**

Важливим викликом для сфери соціальної роботи та її фахівців, постало питання професійного навчання та розвитку компетентностей соціальних працівників та педагогів. Аналізуючи різні джерела з питання професійного навчання фахівців соціальної сфери, проблематику даного питання розкрили у своїй роботі О. Михайловська та О. Байдарова, де зазначили: «Хто звертається до проблеми розбудови системи професійного навчання працівників у галузі соціальної роботи в Україні – це як недостатність та неузгодженість загального нормативно-правового регулювання з питань освіти дорослих, так і відсутність спеціалізованого регулювання порядку підвищення професійної компетентності працівників у галузі соціальної роботи. Згідно останнього, професійне навчання працівників – процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, а також освоювати нові види професійної діяльності» [6].

Відповідно, професійне навчання включає як первинну професійну підготовку до виконання посадових обов'язків на робочому місці, так і перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників. Воно може здійснюватись як безпосередньо у роботодавця, так на договірній основі у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах або організаціях і відбувається, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років [6].

Підводячи підсумок, можемо сказати, що працівники у галузі соціальної роботи шукають можливостей для підвищення рівня професійної компетентності в межах наявних організаційних форм; при цьому часто працівник вимушений обирати: проходити навчання, яке відповідає його реальним навчальним потребам, але не буде зараховане як підвищення

кваліфікації, чи пройти доступний, але безкорисливий курс підвищення кваліфікації в офіційного провайдера таких послуг. Враховуючи, що до професійної підготовки працівники повинні мати регулярний, системний доступ, що робить їх спроможними виконувати свої функції на робочому місці згідно вимог професії, фіксуємо нерівномірний розподіл кількості суб'єктів, відповідальних за професійну підготовку та підвищення кваліфікації. Перший, більш актуальний запит (що цілком логічно, в силу плінності кадрів, властивій цій галузі) має менші можливості для його задоволення.

Фахівці із соціальної роботи новостворених територіальних громад потребують не підвищення кваліфікації (часто вони і не мають базової професійної кваліфікації), а навчання того, як справлятися із своїми функціональними обов'язками в конкретних умовах. Подолання описаних суперечностей є основним завданням у розбудові системи професійного навчання працівників у галузі соціальної роботи в Україні [6].

Виходячи з вище названих аналізів, можемо сказати, що професійне навчання в Україні знаходиться на стадії розвитку, кожен фахівець має змогу як навчатися за обраним напрямом, так і за вимогами від середовища де він працює. Також професійне навчання є гарантійним шляхом забезпечення підвищення фахових компетентностей соціального педагога та інших фахівців. Його шляхом соціальний педагог має змогу забезпечити або розвинути вже набуті фахові компетентності.

Відповідно до Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 №4312-VI, професійним навчанням працівників є процес цілеспрямованого формування у них спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва [26].

У Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 №5067-VI, встановлено, що професійне навчання – це набуття й удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці [27].

Метою наукової роботи, є: доведення ефективності одного з видів професійного навчання за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій працівника соціальної сфери.

Соціальна робота в Україні не стоїть на місці, все частіше дана сфера оновлює свої напрацювання закордонними практиками та набуває більшого досвіду та важливості, що означає - до кожного працівника соціальної сфери постає вимога підвищувати та поглиблювати свої знання, тому підвищення кваліфікації є найефективнішим методом отримання професійних знань.

В. Афанасьєв влучно звертає увагу на те, що: «...Наука, техніка і управління потребують постійного підвищення освіти та кваліфікації удосконалення системи підготовк [5].

Ю. Орловський стверджує, що підвищення кваліфікації – це професійне навчання, спрямоване на послідовне вдосконалення знань, умінь і навичок за наявною професією [38].

Виходячи з даних визначень, можемо зазначити, що підвищення кваліфікації як вид професійного навчання має на меті поглибити знання працівника соціальної сфери, а також допомогти йому вдосконалити свої знання та посилити свої навички у роботі.

Підвищення кваліфікації є обов'язковою та бажаною часткою кар'єрного зростання, найчастіше освітні заклади, організації пропонують місця та забезпечують професійне навчання або ж працівник, педагог може проявити власну ініціативу та скористатися послугами навчання не частіше ніж раз у п'ять років.

На жаль, в Україні не досить широко розвинутий аспект, професійного навчання, на робочих місцях, у закладах освіти, та різних відомчих службах

не завжди в доступі є фахівці, які компетентні у проведенні навчання для працівників та можуть піклуватися про професійне зростання кожного співробітника. На допомогу, фахівцям, соціальним педагогам та працівникам приходять недержавні або неурядові організації, які займаються навчанням, для фахівців різних категорій.

У науковому дослідженні Ма Цьвок, стверджує: «Згідно із Законом України «Про громадські об'єднання», зареєстровані об'єднання громадян можуть здійснювати необхідну господарську та іншу комерційну діяльність, створюючи госпрозрахункові установи й організації зі статусом юридичної особи. Створені об'єднаннями громадян установи та організації зобов'язані вести оперативний та бухгалтерський облік, статистичну звітність, зареєструватись у відповідних державних органах та вносити до бюджету платежі у порядку і у розмірах, передбачених законодавством України». Недержавні громадські організації на основі ст. ст. 52–53 ГК України можуть займатися некомерційною господарською діяльністю, спрямованою на досягнення економічних, соціальних та інших результатів без мети одержання прибутку на основі права власності або права оперативного управління в певних організаційних формах» [25].

На території України, діють освітні організації, метою яких є забезпечення професійного навчання соціальних працівників:

- Тренінговий центр «Освіторія»;
- МГО «Міжнародний центр розвитку і лідерства»;
- ГО «Волонтер»;
- ШСР.

На прикладі МГО «МЦРЛ» ми будемо аналізувати та розглядати можливість та ефективність професійного навчання соціального педагога, засобами ІКТ.

Перераховані нами організації займаються професійним навчанням та забезпеченням фахових компетентностей для соціальних педагогів, а також інших працівників галузі соціальної сфери. До 2020 року усі організації

займалися впровадженням навчання у форматі живих тренінгів, але з виникненням пандемії COVID-19, деякі з них почали впроваджуватися в форматі онлайн, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

У попередньому розділі ми згадували наукове напрацювання О. Байдарової та О. Михайловської з «Проблеми розбудови системи професійного навчання працівників у галузі соціальної роботи в Україні», які розглядають питання проблематики освіти дорослих в Україні та розмежування між собою видів професійного навчання. Оскільки, професійна підготовка фахівця здійснюється на рівні набуття початкових знань стосовно своєї сфери праці, коли професійна перепідготовка або ж підвищення кваліфікації є більш глибоким та здійснюється вже на основі набутих знань під час самої підготовки та здійснюється після п'яти років роботи у сфері соціальної роботи [7].

Тому, коли перед соціальним педагогом або соціальним працівником постає питання посилити свої знання, дуже часто виникає проблема куди саме йти далі та, яка послідовність дій у такому разі. Деякі думають, що мають почати навчатися у закладі вищої освіти (у разі, якщо не мають такої), деякі проводять різноманітні тренінги, але у висновку це не підвищує їх кваліфікацію, а інші все ж знаходять можливість підвищення кваліфікації та підтримують своє професійне навчання.

Розуміючи ситуацію з питань професійного навчання працівників соціальної сфери, деякі громадські організації та навчальні заклади, розуміють потребу надання послуг з підвищення кваліфікації, та створюють курси, саме для тієї групи, які вже мають досвід роботи та базові знання, але з плином часу потребують їх підвищення та посилення.

Відповідаючи на запит фахівців соціальної сфери, соціальних працівників, соціальних педагогів, майже на всіх перших сторінках інтернету, виступає курс підвищення кваліфікації «Основи соціальної роботи з сім'ями та дітьми», який впроваджується МГО «Міжнародний центр

розвитку і лідерства» у партнерстві зі Школою соціальної роботи ім. Володимира Полтавця.

Оскільки одним з завдань нашої роботи є висвітлення ефективності професійного навчання засобами інформаційно-комунікаційних технологій, та розвиток фахових компетентностей за допомогою професійного навчання, то навчальний курс з 2020 року відповідно з причини виникнення Covid-19, діє у форматі онлайн з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Навчальний курс містить всі необхідні критерії для проведення дослідження та дозволить нам висвітлити проблематику або ж ефективність розвитку фахових компетентностей за допомогою засобів ІКТ.



## ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

У Державному стандарті початкової загальної освіти компетентність розуміється як набута у процесі навчання інтегрована здатність особистості, яка складається зі знань, досвіду, цінностей і ставлення, що можуть цілісно реалізовуватися на практиці.

Акцент на поєднання різних складових компетентності відображено і в Глосарії освітнього європейського проекту «Тьюнінг», де компетентності стають динамічним поєднанням когнітивних та метакогнітивних умінь, навичок, знань і розуміння, міжособистісних, розумових й практичних умінь і навичок, а також етичних цінностей.

У кожного фахівця існують набуті фахові компетентності, як «сукупність знань, умінь, здібностей і готовності особистості діяти в складній ситуації та вирішувати фахові завдання з високим рівнем невизначеності, здатність до досягнення більш якісного результату праці, ставлення до професії як до цінності.

Основні фахові компетентності фахівців закладаються у закладах вищої освіти та починаючи використовувати дані компетентності на практиці, фахівці опановують їх більше. Не на кожному місці роботи, соціальний педагог здатен розвинути усі фахові компетентності, які були закладені в університеті.

Тому на допомогу розвитку фахових компетентностей фахівця, приходять післядипломна освіта з різноманітними курсами підвищення кваліфікації, семінарами, тренінгами. Важливо, щоб дані курси та види навчань були розроблені на компетентністному підході, щоб фахівець, який йде навчатися зміг розуміти свої цілі та свій кінцевий результат очікуваного, ефективно пройти процес навчання, здобувши усі необхідні йому компетентності.

## **РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

### **2.1. Особливості процесу та умови розвитку фахової компетентності соціального педагога засобами ІКТ.**

Для ефективного здобуття та підвищення компетентностей соціального педагога, необхідно мати спеціальні особливі умови для середовища у якому соціальний педагог буде підвищувати фахові компетентності.

Аналізуючи теоретичні напрацювання розробки та впровадження компетентнісного підходу у систему професійної освіти, В. Поліщук визначила суперечності, які впливають на якість професійної підготовки майбутніх фахівців, зокрема це: суперечність між постійно зростаючими вимогами суспільства до рівня професійної компетентності соціальних педагогів і реальним рівнем їх професійної підготовленості; між потребою суспільства в підвищенні престижу суб'єктів соціально-педагогічної діяльності та їх недостатньою професійною компетентністю; між постійним розширенням сфер, функцій, запровадженням інноваційних технологій професійної соціально-педагогічної діяльності і традиційнорепродуктивним характером функціонування системи професійної підготовки фахівців недостатньо використовуються для подолання суперечностей між постійно зростаючими вимогами суспільства до рівня професійної компетентності соціальних педагогів і реальним рівнем їх професійної підготовленості; між сферами професійної діяльності соціальних педагогів та визначеним напрямом їх професійної освіти; між потребою суспільства в підвищенні престижу суб'єктів соціально-педагогічної діяльності і їх недостатньою професійною компетентністю; між постійним розширенням сфер, функцій, запровадженням інноваційних технологій професійної соціально-педагогічної діяльності і традиційнорепродуктивним характером

функціонування системи професійної підготовки фахівців, між реальними можливостями навчальних закладів і новими освітніми потребами суб'єктів навчального процесу, споживачів освітніх послуг [42].

Перехід до компетентнісного підходу в освіті, на думку більшості дослідників і практиків, означає переорієнтацію змісту з процесу на результат освіти, а результатом формування професійної компетентності є спроможність (здатність) спеціаліста відповідати динамічним умовам і запитам ринку праці, володіти відповідним потенціалом для практичного вирішення професійних проблем, пошуку свого професійного «Я» у соціальній структурі суспільства.

Організаційно-педагогічними умовами розвитку професійної компетентності соціального педагога є узгодження рівня компетентності соціального педагога закладу освіти зі світовими стандартами, вимогами часу, індивідуально-особистісними та виробничими потребами; удосконалення наукового та загально-культурного потенціалу педагогічного працівника.

Формування професійної компетентності – це продуктивний процес розвитку і саморозвитку особистості, освоєння та самопроекування професійно орієнтованих видів діяльності, визначення свого місця у світі професій, реалізація себе у професії й самоактуалізація свого потенціалу для досягнення вершин професіоналізму [48].

Дієвість професійного становлення фахівця із соціальної роботи залежить від наступних умов:

- психологічної відповідності вимогам професії;
- спрямованості на діяльність у соціальній сфері (наявність стійкого інтересу і схильності до професії);
- змісту й технологій професійно-освітнього процесу в навчальному закладі.

Отже, розвиток фахових компетентностей соціальних педагогів має бути зорієнтований на формування і предметних компетентностей,

відповідних компетенцій та сприяти їх особистісно-професійному становленню, тобто здійснюватися в аспекті компетентнісного підходу.

Окрім спрямованості навчання на компетентнісний підхід необхідно враховувати ще деякі фактори розвитку соціального педагога із використанням засобів ІКТ, тому даний формат навчання є достатньо новим в нашій країні.

Кожен дорослий по-різному освоює нові знання. Раніше викладачам важко було знайти індивідуальний підхід до кожного. Тепер же, з використанням комп'ютерних мереж і онлайн-засобів, навчальні заклади та організації отримали можливість подавати нову інформацію таким чином, щоб задовольнити індивідуальні запити кожного дорослого, який навчається.

Про особливості онлайн-навчання розповідає В. Мержиєвська «Онлайн-навчання – це часто вимушена форма, яка значною мірою наслідує прийоми очного навчання. Вона має свої переваги – легкість демонстрації презентацій та відео, проведення онлайн-тестування тощо, але має і вади. Як суто технічні – проблеми зі зв'язком, так і принципові – брак контакту вчителя з учнями – і візуального, і емоційного. Дистанційне навчання – це принципово інший підхід до взаємодії, інша структура навчання. При дистанційному навчанні вчитель може взагалі не зустрічатись з учнями в онлайн-трансляціях, а лише за потреби супроводжувати в чаті. Дистанційне навчання має широкий спектр технічних можливостей – аудіо-подкасти, відеоролики, різноманітні тренажери і онлайн-тести. Але головною особливістю є ретельне відстеження успішності учня, вибудовування його індивідуальної траєкторії. Якщо онлайн-навчання намагається наслідувати очне навчання, то дистанційне навчання має модель комп'ютерної гри, нові рівні якої можна відкрити тільки, коли пройдені попередні [20].

ІКТ здійснюють активний вплив на процес навчання і виховання студентів, оскільки змінюють схему передавання знань і методи навчання. Разом з тим, запровадження ІКТ у систему освіти не тільки впливає на освітні технології, а й вводить до процесу освіти нові.

Розглядаючи елементи складної системи інформаційних технологій навчання (ІТН), слід наголосити, що в освіті важливою умовою успішної інтеграції технологій є професійна підготовка викладачів і фахівців, які здійснюють експлуатацію систем і засобів нової інтегрованої технології навчання. Кожний учасник навчання на основі ІТН, включаючи адміністрацію установ освіти, має володіти необхідною інформаційною грамотністю і розумінням у використанні технологій.

Оскільки даний формат навчання є достатньо нещодавній в нашій країні, та деякі працівники галузі «соціальна робота» почали поглиблювати свої знання та навчатися за допомогою ІКТ. Нами було знайдено певні особливості розвитку фахових компетентностей соціального педагога засобами ІКТ.

Перша особливість розвитку є розуміння напрямку та самої компетентності, яку хоче розвинути фахівець. З виникнення формату онлайн-навчання багатьом стала притаманна звичка відвідувати усі навчання, які тільки існують з профілю фахівця, але якщо, ми говоримо про розвиток певних компетентностей фахівець повинен ретельно обирати та ознайомлюватися зі змістом та закладеними компетентностями у навчальний курс, який він обирає. Щоб дійсно отримати ефективний результат після проходження навчання у форматі онлайн, необхідно зрозуміти власний мотив та ціль навчання. Знаючи власну потребу у здобутті певних компетентностей та маючи курс у який закладені ці компетентності вже гарантований успіх.

Наступна особливість та умова для розвитку компетентностей з використанням засобів ІКТ є рівень володіння навичками користування технологіями та відкритість до опанування даних навичок. Говорячи про розвиток фахових компетентностей засобами ІКТ – володіння навичками використання ІКТ є обов'язковим. Це можуть бути базові навички використання комп'ютера та інтернету. У самому процесі навчання, фахівець зможе ще більше розвинути не тільки фахові компетентності, а й підвищити

навички використання ІКТ. У більшості навчальних онлайн-заходах існує фахівець, який завжди підтримує учасників з технічної сторони.

В процесі розвитку фахових компетентностей соціального педагога засобами ІКТ, існує фахівець, який надає матеріал та навчає, це може бути – тренер, експерт, викладач, спікер. І саме від цього об'єкту навчання також залежить найбільша частина. Для того, щоб фахівець зміг ефективно розвинути власні компетентності, його повинен навчати експерт-практик у сфері соціальної педагогіки або експерт галузі «соціальна робота».

При викладанні матеріалу дорослим, які навчаються у форматі онлайн, спікеру необхідно враховувати особливості сприйняття матеріалу через екран комп'ютеру для того, щоб розвиток фахових компетентностей соціального педагога засобами ІКТ був ефективним, тому ми пропонуємо використовувати сучасні комунікативні інструменти для засвоєння, надання та отримання навчальної інформації:

- 1) *Telegram* - багатоплатформовий клауд-месенджер з функціями для смартфонів, планшетів та ПК, який дозволяє обмінюватися текстовими, голосовими та відеоповідомленнями, наліпками та фотографіями, файлами багатьох форматів. Також має функції відео- і аудіодзвінків, організації відеоконференцій у групах і каналах. Даний інструмент буде доречним для комунікації між учасниками навчання, для комунікації між експертом/тренером, для обміну корисної інформації та обміну досвідом.
- 2) *Viber* - додаток для дзвінків і обміну повідомленнями. Застосунок підв'язується до номера мобільного телефона, але не використовує мобільну мережу. Для здійснення дзвінків і обміну повідомленнями програма потребує інтернет-з'єднання. У месенджері можна створювати чат-боти та спільноти та здійснювати платежі. За допомогою Viber учасники навчання також можуть спілкувати та обмінюватися інформацією. А

присутність додаткових функцій у цих месенджерах робить засвоєння інформації ще цікавішим.

- 3) *Facebook* - найбільша соціальна мережа, що почала працювати 4 лютого 2004 року як мережа для студентів деяких американських університетів. Дана соціальна мережа, містить як можливість для комунікації між учасниками навчання так і безліч спільнот з усього світу, певними запитами та критеріями. Наприклад у Facebook існує спільнота «Соціальна робота» де зібрані працівники галузі «соціальна робота» з усієї країни.
- 4) *Gmail* - безкоштовна служба електронної пошти від американської компанії Google. Надає доступ до поштових скриньок. Додаток в більшості випадків притаманний для листування між учасниками та залученими до навчання. За допомогою нього можна обмінюватися інформацією та повідомляти про заходи.
- 5) *Zoom* - програма для організації відеоконференцій, розроблена компанією Zoom Video Communications. Вона надає сервіс відеотелефонії, який дозволяє підключати одночасно до 100 пристроїв безкоштовно, з 40-хвилинним обмеженням для безкоштовних акаунтів. За допомогою даного додатку можна проводити навчання, демонструвати презентації, розділяти людей на окремі групи, спілкуватися з ними в чаті, залучати до обговорення.
- 6) *Google Meet* - сервіс відеотелефонного зв'язку, розроблений компанією Google. Аналог Zoom, але не потребує оплати та є повністю безкоштовним у використанні.
- 7) *Teams* - центр для командної роботи в Office 365 від Microsoft, який інтегрує користувачів, вміст і засоби, необхідні команді для ефективнішої роботи. Застосунок об'єднує спектор інформації в спільному робочому середовищі, яке містить чат для нарад, файлообмінник та корпоративні програми.

- 8) *Google class* – безкоштовний вебсервіс, створений Google для навчальних закладів та організацій з метою спрощення, створення, поширення і класифікації завдань безпаперовим шляхом. Основна мета сервісу - прискорити процес поширення файлів між педагогами та здобувачами освіти. Може використовуватися вчителями, викладачами та учнями у закладах освіти. Інструмент призначений для обміну файлами, для надання домашніх завдань та їх оцінювання.
- 9) *Google forms* - безкоштовний онлайн-сервіс для збирання інформації за допомогою опитувань, форм реєстрації для івентів, тестів та отримання зворотного зв'язку. За допомогою форм можна збирати від учасників навчання відгуки, учасники можуть проходити тести, реєструватися через дану форму, проходити опитування, а керівник проекту або ж організатор навчання може бачити усі відповіді, аналізувати, рефлексувати, згідно відгука учасника оновлювати інформацію та форму подачі матеріалу, а також збирати дані для звітності.
- 10) *Mentimeter* - інструмент для проведення онлайн опитування, надаючи посилання учасникам, керівник проекту та учасники можуть в онлайн-режимі спостерігати, за відповідями на питання поставлені в додатку. Через даний інструмент можна цікаво та інформативно збирати інформацію, відгуки від учасників.
- 11) *Padlet* - універсальна онлайн-дошка (онлайн-стіна) з інтуїтивним інтерфейсом, яку нескладно опанувати та легко застосовувати в навчальному процесі, може бути використана для проектної роботи, пірінгової взаємодії, індивідуальних завдань чи як інструмент збору інформації від всіх учасників процесу в одному місці. Дану дошку можна використовувати в режимі онлайн в спільній онлайн роботі.



- 12) *Scrumbler* - онлайн фліп-чарт, де учасники можуть перейти за посиланням на інтерактивну дошку та створити стікери, переміщати їх тощо.
- 13) *Jam-board* - безкоштовний інтерактивний сервіс від Google, покликаний допомогти без проблем передати власні ідеї, працювати та допрацьовувати цікаві креативні рішення спільними зусиллями. Базується цей девайс на хмарних технологіях, тож користуватися ним можна з будь-яких гаджетів.
- 14) *Conceptboard* - онлайн-сервіс для спільної роботи в командах та проектах, спрямованих на візуальне бачення практичної діяльності, який може поєднати обговорення, презентації та завдання, централізуючи в одній хмарі відгуки, файли, події, чат та відеоконференції. *Conceptboard* підійде для розподілених команд, що працюють над проектами, дизайном з акцентом на зображеннях та візуальній комунікації [21].

В Україні існує велика кількість сучасних комунікативних інструментів, які роблять наше навчання в онлайн форматі простішим та цікавішим, це лише деякі з них.

Отже, в результаті проведених теоретичних досліджень ми можемо визначити особливості процесу та умови формування фахових компетентностей соціального педагога засобами ІКТ, а саме:

- 1) Навчання створене на компетентністному підході;
- 2) Враховані усі переваги та недоліки навчання за допомогою ІКТ;
- 3) Дорослий фахівець усвідомлює потребу у навчанні та знає, які саме компетентності йому необхідно розвинути та навчання йому підійде;
- 4) Фахівець – потенційний учасник навчання, володіє базовими навичками використання ІКТ, може зареєструватися в онлайн-анкеті та запустити онлайн-платформу, через яку проходить навчання;

- 5) Експерт-практик, тренер, спікер, який проводить навчання та якісно володіє освітнім матеріалом;
- 6) Експерти та організатори навчання знають методики залучення фахівців, які навчилися розвивати фахові компетентності, практичні інструменти.

Дотримуючись зазначених освітніх умов розвитку фахових компетентностей соціального педагога засобами ІКТ, соціальний педагог та експерт навчання, зможуть здобути ефективний результат, наближений чи навіть і кращий ніж при навчанні в аудиторії або конференції. Можливість вправно використовувати засоби ІКТ та онлайн інструменти будуть мати помітний результат у розвитку компетентностей соціального педагога.

## **2.2. Дослідження впливу ІКТ на розвиток фахових компетентностей соціального педагога.**

Питання розвитку фахових компетентностей соціального педагога, засобами ІКТ, набуло значного ажіотажу у 2020 році в процесі розвитку пандемії COVID-19, тому освітня підготовка потребувала найскорішого вирішення, оскільки фахівці галузі соціальної роботи, потребували розумінь, як консультувати, навчати, проводити зустрічі з дітьми та батьками в режимі онлайн. Тож, у 2020 році на противагу курсам підвищення кваліфікації в аудиторії, прийшли курси, вебінари та зустрічі з використанням онлайн-платформ.

Закордонні дослідники, беручи за основу власні емпіричні дослідження дослідчили, що офлайн навчання та навчання з використанням засобів ІКТ, може бути ефективним, а саме:

- При порівнянні двох форм навчання (онлайн та оффлайн), учасники онлайн-навчання отримали більш високі бали у категорії знань про інструменти роботи з дітьми, які постраждали від жорстокого поводження та нехтування, ніж учасники оффлайн навчання. Не було значної різниці між здатністю враховувати точку зору інших колег та емоційно включатись під час навчання. (Delaney, 2009) [56];
- При тестуванні рівня отриманих знань, різниці немає. Але ефективність розвитку нових навичок вища в оффлайн сесіях(Reed, 2008) [56];
- Курси дистанційного навчання настільки ж ефективні, як і навчання оффлайн (Hopper and Harmon (2000) [56];
- Ще одне дослідження довело, що змішаний курс (онлайн та оффлайн) стане кращим для задоволення різноманітних потреб у навчанні всіх поколінь (Hartman, Moskal and Dziuban, 2005) [56].

Дослідження показали, що не можна визначити якусь одну технологію, але учасникам важливе:

- забезпечення легкого та зрозумілого доступу до програми та матеріалів;
- забезпечення належної підготовки як тренера, так і учасників щодо використання технологій;
- надання постійної та своєчасної технічної допомоги за потребою (Giguere & Minotti, 2003) [56].

В Україні з моменту виникнення дистанційного навчання та набуття поширення навчання дорослих з використанням засобів ІКТ, набули популярності онлайн-платформи, які займаються публікацією різноманітних онлайн-курсів, а також деякі з організацій перевели свою діяльність на дистанційний напрямок, серед них також МГО «Міжнародний центр розвитку та лідерства».

Міжнародна громадська організація «Міжнародний центр розвитку і лідерства» вже понад 14 років робить свій внесок у сферу захисту прав дітей України шляхом розробки навчальних програм; підготовки та розвитку тренерів, керівників та фахівців соціальної сфери, а також сімей; організації міжнародних конференцій; поширення публікацій. Мета МГО «МЦРЛ» – розвиток системи навчання, заснованої на компетентнісному підході, науково-обґрунтованих кращих практиках, яка забезпечить системну та якісну підготовку працівників та розвиток спроможності організацій.

У 2020 році з виникнення пандемії, організація перейшла на дистанційний формат роботи та усі навчальні програми для фахівців соціальної сфери та прийомних батьків, адаптувала у формат онлайн-навчання. Оскільки дана організація займається навчанням дорослих, адатувала свої матеріали під онлайн-формат, з використанням засобів ІКТ, організація працює та створює свої програми на компетентнісному підході та дані критерії та умови є особливими для ефективного навчання фахівців соціальної роботи. Тож нами було запропоновано, здійснити емпіричне дослідження на базі даної організації, на основі курсу підвищення кваліфікації «Основи соціальної роботи».

Досвід даного курсу був як у форматі аудиторного навчання так і у форматі навчання з використанням засобів ІКТ. На курсі проходять навчання соціальні працівники, психологи, соціальні педагоги, волонтери, вихователі, які мають або вищу освіту у даній сфері або від п'яти років стажу роботи у галузі соціальної роботи.

Навчальний курс «Основи соціальної роботи» заснований на компетентністному підході, у нього закладені такі теми, для освітньої підготовки:

- Базові принципи роботи з дітьми та сім'ями
- Жорстоке поводження з дітьми як основна причина вилучення дитини з сім'ї
- Робота із сім'ями, де дитина або один з батьків має інвалідність
- Окремі випадки складних життєвих обставини, що впливають на здатність батьків піклуватись про дитину
- Забезпечення права дитини на сім'ю у випадках набуття дитиною статусу дитини-сироти або дитини, позбавленої батьківського піклування

Нами було проведено анкетування серед учасників навчання та здійснено порівняння результатів серед тих, хто проходив аудиторне навчання та проходив навчання з використанням засобів ІКТ.

В опитуванні взяло участь 60 фахівців соціальної сфери, з них 25 соціальних педагогів. 29 опитуваних проходили навчання офлайн, 31 проходили навчання онлайн.

В анкеті (Додаток 2) ми запропонували учасникам навчання надати об'єктивну оцінку власним компетентностям, як за їхніми відчуттями змінилися власні компетентності учасників після проходження навчання, як у форматі офлайн так і під час навчання з використанням засобів ІКТ (онлайн).

Ми зібрали результати 60 респондентів та здійснили аналіз відповідей, нами було прийдено до висновку, що навчання соціальних педагогів та

фахівців соціальної сфери з використанням засобів ІКТ може бути ефективнішим ніж навчання в аудиторіях.

## **ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ**

На основі проведеного аналізу зарубіжних теоретичних джерел, а також спостереженням за процесом навчання з використанням засобів ІКТ, можемо дійти висновку, що навчання з використанням засобів ІКТ, може бути ефективним. За умови якщо під час навчання дотримано усіх особливостей та створено якісні умови для учасника та спікера.

## **РОЗДІЛ III. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

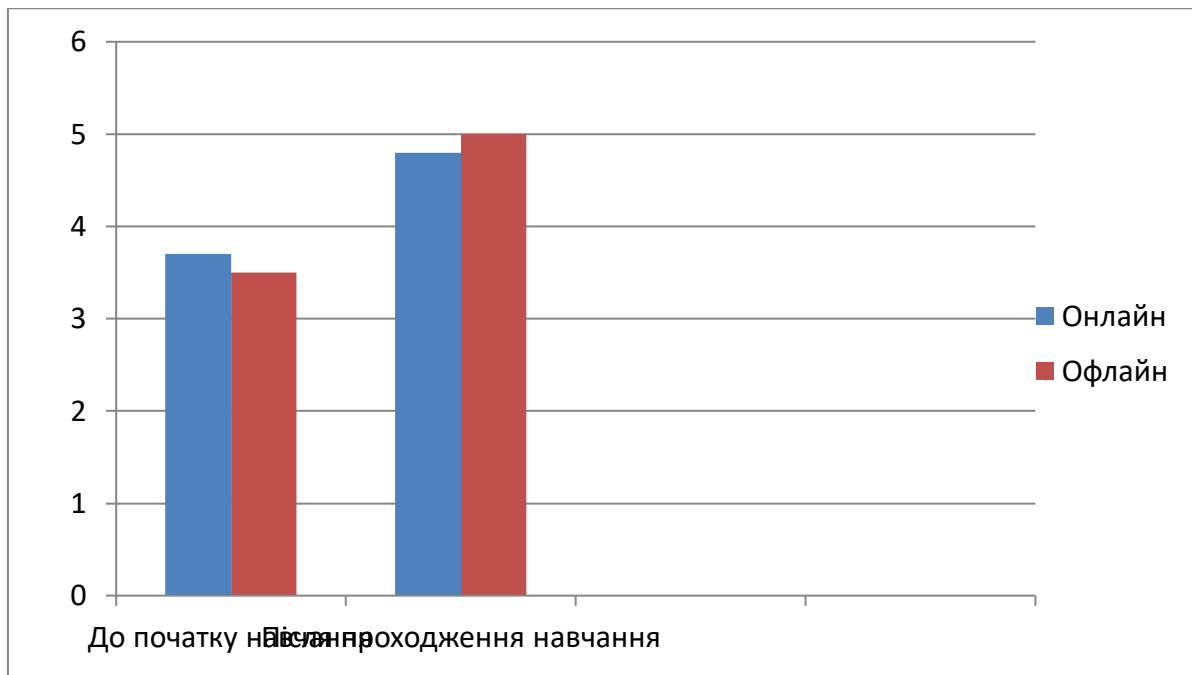
### **3.1. Аналіз ефективності розвитку фахових компетентностей соціального педагога засобами ІКТ.**

За основу проведення дослідження та аналізу впливу використання ІКТ-засобів, нами було взято курс підвищення кваліфікації «Основи соціальної роботи», який проводиться на базі МГО «МЦРЛ» (див. Розділ 2).

Нами було створено опитування для учасників, які проходили навчання за даним курсом (Додаток 2). Серед них, які до 2020 року проходили навчання в аудиторному режимі – 29 опитуваних, та тих які проходили навчання з використанням ІКТ – 31 респондент. Опитування містило в собі запитання для респондентів на визначення ними самостійно зміни рівня знань та зміни рівня компетентностей після проходження курсу. Для оцінки підвищення рівня фахових компетентностей, ми взяли кейси учасників, які вони вирішували наприкінці курсу, задля визначення зміни рівня набутих компетентностей та ефективності пройденого навчання.

На початку проведення опитування, ми взяли результати пре та пост тестів, учасників які проходили навчання як в офлайн та і в онлайн та порівняли дані, вони зображені на – Рис 1:





*Рис. 1. Результати пре та пост тестів, учасників які проходили навчання як в офлайн та онлайні.*

На даній схемі ми можемо побачити зміну рівня знань учасників, порівнюючи їх до початку навчання, тобто з якими знаннями вони прийшли та після навчання, тобто знання, які вони отримали під час навчання. Схема зображує, що до початку навчання в учасників офлайн навчання показник рівня їх знань був – 3,4, а в учасників онлайн навчання – 3,6; після проходження навчання офлайн учасники мали показник – 5, а онлайн – 4,8 (Рис. 1-2-). Ми можемо дійти висновку, що учасники онлайн навчання мали вже більшу базу знань при вступі на курс, ніж ті що проходили навчання в офлайні.

Аналізуючи відповіді респондентів, ми можемо побачити такі показники зміни рівня знань та показники розвитку фахових компетентностей в офлайні та за допомогою ІКТ.

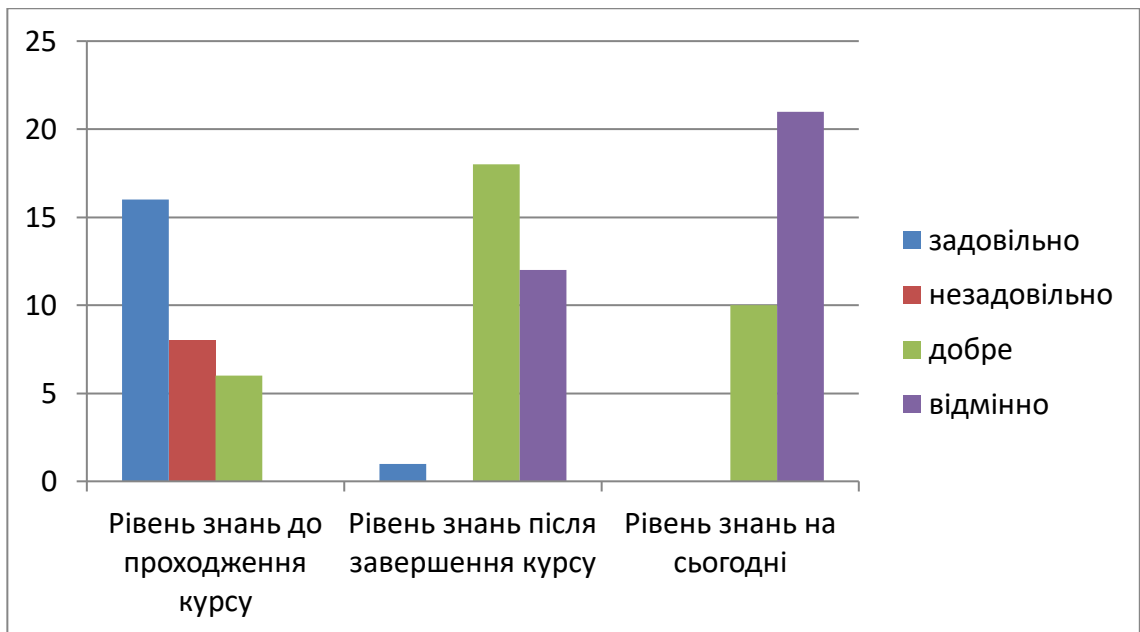


Рис 2. Учасники офлайн навчання.

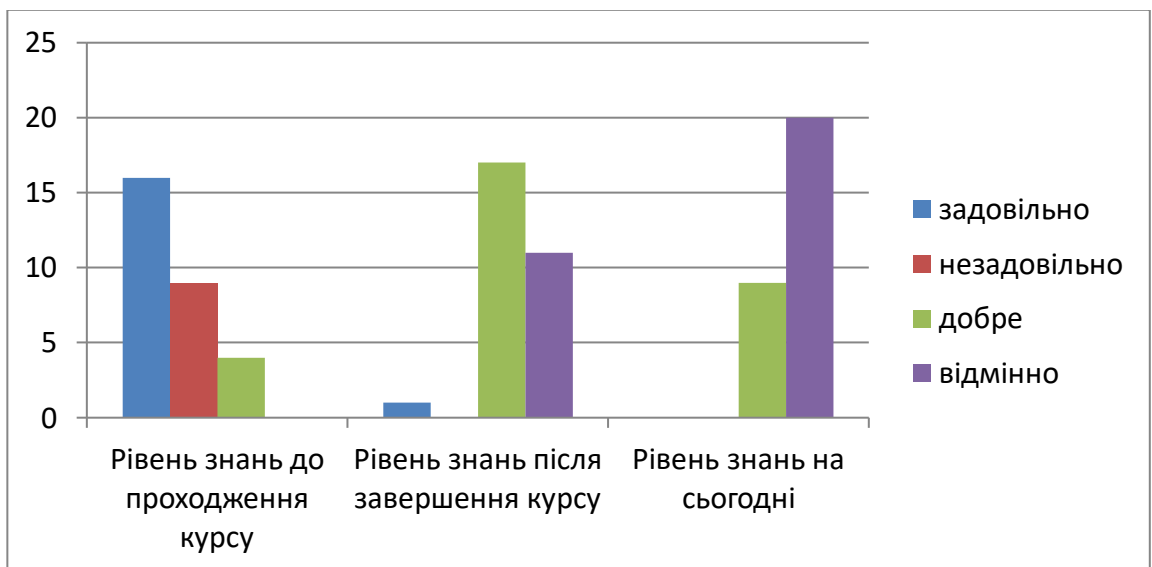


Рис. 3. Учасники онлайн навчання.

Порівнюючи дані, зазначені вище, рівень знань та ефективність розвитку фахових компетентностей в учасників онлайн навчання вища, ніж в учасників офлайн навчання. До проходження курсу, учасники онлайн навчання мали однакові показники з учасниками офлайн навчання, але після проходження курсу та на момент проходження опитування, оцінка «відмінно», була вищою в учасників навчання з використанням ІКТ.

Також нами було порівняно які саме компетентності змогли розвинути учасники навчань протягом даного курсу, якщо спиратися на роботу Т. Абрамович, на те, якими компетентностями повинен володіти соціальний педагог, то можемо побачити, які компетентності були найкраще за все розвинуті учасниками навчання як у форматі аудиторного навчання так і у форматі з використанням засобів ІКТ.

За результатами опитувань, з 29 осіб, які проходили навчання в офлайн, можемо побачити такі розвинуті фахові компетентності:

- 1) Професійна компетентність (вирішення ситуації, кейсів під час навчання, наведення прикладів з власного досвіду та розв'язання прикладів з даної теми від свої колег, на робочому місці стосовно даної теми, обговорення даної теми з колгами з метою вдосконалення знань у даній темі) – 29 учасників;
- 2) Інформаційна компетентність (прослуховування лекцій, виконання домашнього завдання, пошук інформації для виконання домашнього завдання, самостійна робота з літературними джерелами по даній темі – 26 учасників;
- 3) Правова компетентність (вивчення нормативно-правової бази з даної теми; після кусу використання на робочому місці юридичних документів по темі; заповнення документації; розв'язання кейсів, що потребують юридичного вирішення) – 27 учасників;
- 4) Комунікативна компетентність (надання зворотного зв'язку, а також отримання; обговорення кейсів під час курсу; відстоювання власної позиції під час дискусій по даній темі) – 27 учасників;

За результатами опитувань, з 31 фахівця, які проходили навчання в онлайн, можемо побачити такі розвинуті фахові компетентності:

- 1) Професійна компетентність (вирішення ситуації, кейсів під час навчання, наведення прикладів з власного досвіду та розв'язання прикладів з даної теми від свої колег, на робочому місці стосовно

даної теми, обговорення даної теми з колгами з метою вдосконалення знань у даній темі) – 31 учасник;

- 2) Інформаційна компетентність (прослуховування лекцій, виконання домашнього завдання, пошук інформації для виконання домашнього завдання, самостійна робота з літературними джерелами по даній темі – 28 учасників;
- 3) Правова компетентність (вивчення нормативно-правової бази з даної теми; після кусу використання на робочому місці юридичних документів по темі; заповнення документації; розв'язання кейсів, що потребують юридичного вирішення) – 27 учасників;
- 4) Комунікативна компетентність (надання зворотного зв'язку, а також отримання; обговорення кейсів під час курсу; відстоювання власної позиції під час дискусій по даній темі) – 29 учасників.

У результаті опитування ми можемо побачити, що показники від учасників курсу, які проходили його у живому форматі, можуть відставати на 1-3 поділки, від тих хто проходив навчання з використанням засобів ІКТ. Фахівці галузі соціальної роботи, які проходили навчання в онлайні (з використанням засобів ІКТ), прокоментували та розповіли про свої враження від даного формату та про те, як він вплинув на розвиток їх фахових компетентностей:

- 1) «Мені було дуже комфортно навчатися в онлайні. усе що давали викладачі та організатори навчання, позитивно впливало на засвоєння матеріалу»;
- 2) «Вважаю що саме за допомогою онлайн навчання я можу сприймати інформацію у найприємніших до мене умовах, тому це сприяє кращому засвоєнню»;
- 3) «Я мала змогу проходити у МЦРЛ, проходити навчання в онлайні та в офлайні, тому я можу сказати що навчання як і в офлайні та і в онлайні класно вплинуло на засвоєння мною компетентностей які

були закладені в програму. Формат навчання не для мене великого значення, як прагнення до здобуття знань»;

- 4) «Я задоволена результатом навчання. На початку я була не впевнена, що онлайн навчання допоможе мені якісно здобути усі необхідні знання. Але усі умови розташовували до себе, викладачі допомагали та організатори. Ніщо не завадило мені здобути знання на цьому курсі так, як би я їх здобула на офлайн навчання»

Такі коментарі ми отримали в більшості від соціальних педагогів, які проходили навчання за курсом підвищення кваліфікації. На разі, ми бачимо, що для соціальних педагогів та фахівців соціальної сфери навчання з використанням інформаційно-комунікаційних технологій є ефективним. Учасники навчання змогли у достатньому рівні розвинути усі чотири базові фахові компетентності та користуватися ними у професійній діяльності. Саме навчання з використанням засобів ІКТ, допомогло їм не тільки на теоретичному рівні розвивати компетентності, а одразу після навчання застосовувати їх на практиці в той же день.

Аналізуючи та переглядаючи відповіді учасників, стосовно ефективності даного навчання у форматі онлайн та впливу на них та розвитку їхніх фахових компетентностей, ми розуміємо що під час організації навчання було враховано усі умови та особливості навчання з використанням засобів ІКТ, а саме:

- 1) Було забезпечено сприятливе емоційне тло процесу навчання. Під час навчання учасники кожного дня проходили опитування та позначали свій емоційний стан після кожної теми, нижче ми можемо побачити що привілеював спокійний та емоційний стани (Рис. 4):

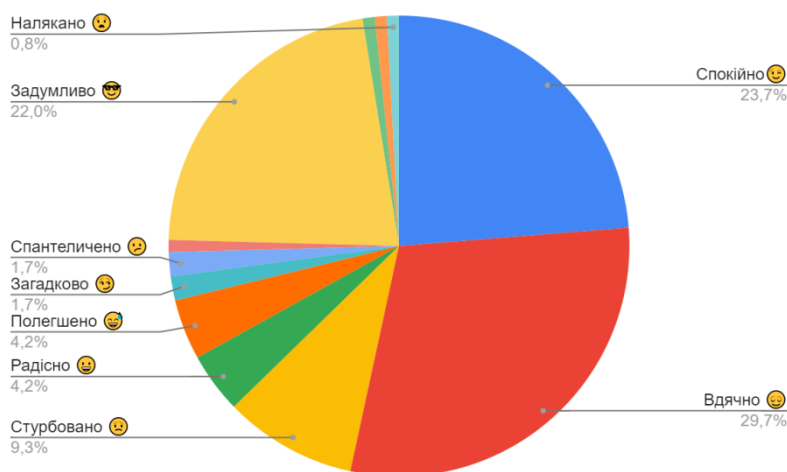


Рис. 4. Навчання відповідало потребам і очікуванням учасників.

Зміст	<b>4.8</b>	4.3	5.0	4.9	4.4	5.0	4.5	4.7	4.7	5.0	5.0	5.0	4.7	5.0	5.0	4.5	5.0	5.0
Структура	<b>4.8</b>	4.7	5.0	4.9	4.4	5.0	5.0	4.7	4.7	5.0	5.0	5.0	4.7	5.0	5.0	4.5	5.0	5.0
Тренер	<b>4.9</b>	5.0	5.0	5.0	4.4	5.0	5.0	5.0	4.7	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
Загалом	<b>4.9</b>	4.7	5.0	4.9	4.4	5.0	4.8	4.8	4.7	5.0	5.0	5.0	4.8	5.0	5.0	4.7	5.0	5.0

Рис. 5. Індивідуальні (розподіл за стовпцями) й узагальнені (виділені жирним) оцінки, що учасників щодо складових навчання:

- Порівняння даних пре- і пост-тесту показало, що всі учасники поліпшили свої знання, а отже, використання ними даних знань, допоможе розвивати власні фахові компетентності під час застосування даних знань на практиці.

Отже, можемо дійти висновку, що при навчанні з використанням засобів інформаційно-комунікаційних технологій, а саме платформи для комунікацій та передач матеріалів, а також платформи для вирішення завдань, які сприяють розвиткові фахових компетентностей, соціальний педагог та іншо фахівці соціальної сфери можуть мати ефектність у розвиткові компетентностей, у разі якщо при організації навчання та при очікуваннях учасника були враховані усі умови та особливості.

### **3.2. Методичні рекомендації для ефективного професійного навчання фахівця соціальної сфери засобами ІКТ**

Не існує єдиної теорії, яка пояснювала б, як навчаються дорослі фахівці, або консенсусу щодо оптимальних методів задоволення потреб дорослого учня, всі згодні з тим, що дорослі вчаються, коли їм потрібно вчитися. Дж. Райкус писала «Роль тренера полягає в модифікації когнітивної системи; тобто в сприянні навчанню, поданні нової інформації або поясненні того, що учень вже знав, а також в тому, щоб міняти раніше вивчені концепти, які суперечать тому, що ми хочемо дати учасникам.

Навчання дорослих відбувається на чотирьох рівнях:

- 1) Рівень 1. Усвідомлення. Дорослий приходить до усвідомлення важливості навчання і починає розуміти мету навчання. Цей рівень може початися ще до того, як дорослий потрапить на навчання. Керівник, колега, організатор навчання, може розповісти на яку тему буде проходити тренінг, допомогти побачити, яке відношення цей тренінг має безпосередньо до діяльності, котру виконує дорослий.
- 2) Рівень 2. Знання/Розуміння. Дорослий спочатку отримує фактичну інформацію, і тільки потім може надавати цій інформації значення.
- 3) Рівень 3. Оволодіння навичкою. На цьому рівні дорослий здатний взяти нові знання і розуміння і може застосувати їх до сценаріїв, розроблених в програмі за допомогою тренерів, наставників, викладачів.

Рівень 2 і 3 найбільш часто відбувається безпосередньо під час навчання. Наприклад, використовуючи форму міні-лекцію викладач надає інформацію, щоб допомогти учасникам зрозуміти її. Все це моделюється через історії, сценарії, відео тощо. Після того як учасники отримають інформацію і починають розуміти про що їм говорять, їм надається можливість практикуватися. Важливо зазначити, що

оволодіння навичкою не завжди означає, що учасник буде використовувати це у своїй роботі. Це означає, що у нього буде достатньо досвіду, щоб використовувати цю інформацію, у своїй роботі. Використання інформації на своєму робочому місці під час діяльності залежить від безлічі факторів, а також від багатьох людей. Задача викладача під час навчання дорослого – допомогти учаснику перенести знання навчальної ситуації у життя.

4) Рівень 4. Оволодіння навичкою, застосування на практиці. Застосування навичок розвивається за допомогою практики на роботі або під час виконання діяльності поза межами навчання. Коли дорослий застосовує у своїй діяльності ті навички, які набув під час навчання, до згодом дані навички здобуваються і з практикою.

Отже, основними принципами навчання дорослих, про які потрібно знати перед навчанням фахівця:

- Дорослі ти повинні мати бажання вчитися. Вони навчаються тільки тоді коли усвідомлюють необхідність в цьому;
- Дорослі фахівці навчаються в дії;
- На навчання дорослих впливає досвід отриманий ними раніше;
- Під час навчання фахівці повинні мати можливість обговорювати, ставити питання та дискутувати;
- При навчанні дорослих має використовуватися велика різноманітність форм та методів навчання.

Дані рівні навчання працюють незалежно від формату – вони актуальні як і для формату офлайн так і для формату з використанням ІКТ.

Результати деяких емпіричних досліджень науковців показують, обидва види навчання, онлайн та офлайн, мають свої переваги, і навчаючись в онлайні, можливо також досягти ефективного результату. Усе залежить від правильного пристосування та подачі матеріалу в режимі онлайн.



Форма навчання у форматі онлайн є найбільш гнучкою та доступною для багатьох бажаючих отримати знання, має широкий спектр технічних можливостей, але потребує спеціального підходу та підготовки.

- При порівнянні двох форм навчання (онлайн та офлайн), учасники онлайн-навчання отримали більш високі бали у категорії знань про інструменти роботи з дітьми, які постраждали від жорстокого поводження та нехтування, ніж учасники офлайн навчання. Не було значної різниці між здатністю враховувати точку зору інших колег та емоційно включатись під час навчання (Delaney, 2009) [56];
- При тестуванні рівня отриманих знань, різниці немає. Але ефективність розвитку нових навичок вища в оффлайн сесіях (Reed, 2008) [53];
- Курси дистанційного навчання настільки ж ефективні, як і навчання офлайн (Hopper and Harmon (2000) [56];
- Ще одне дослідження довело, що змішаний курс (онлайн та оффлайн) стане кращим для задоволення різноманітних потреб у навчанні всіх поколінь (Hartman, Moskal and Dziuban, 2005) [56].

Згідно аналізу літератури вчених наведених нижче, можна виокремити такі переваги дистанційного навчання [58]

- **Фінансова економія** (оренда приміщення, проїзд, проживання, харчування, гонорари тренерам, тощо). Але потрібно пам'ятати, що воно не є безкоштовним, а іноді і більш затратним: оплачуються гонорари спікерам, платформа, інноваційні технології, які допомагають реалізувати дистанційне навчання, гаджети для більш якісного проведення навчання.
- **Мобільність** – можна займатися у будь-який час та з будь-якого місця. Навчання може об'єднувати учасників навчання з

найвіддаленіших куточків країни. Люди менше відчують себе ізольованими.

- **Доступність** – інформація стає більш доступною (можливість навчатись у будь-який час, у бідь-якому місці, використовувати web-ресурси, самостійно повертатись до матеріалів).
- **Індивідуальний підхід** - можливість навчатись у своєму темпі. Учасники мають можливість самостійно переміщатись по навчальному матеріалу
- **Економія часу** – навчання проходить там де зручно для спікера та для учасників (можна проводити навчання без відряджень).

Крім того, важливим є бажання учасників навчатись у першій половині дня; мати можливість самостійно переміщуватись по навчальному матеріалу, зупинятись, перемотати вперед/назад, повертатись туди, де вони зупинились. Також багато хто має бажання роздрукувати роз даткові матеріали заздалегідь. Отже, орієнтуючись на результати досліджень, онлайн-навчання допомагає досягти компетентностей на таких рівнях навчання:

- проінформованість та усвідомлення
- знання та розуміння
- знати як (застосовувати у роботі).

Офлайн-навчання розвиває компетентності на рівнях навчання:

- знати як (застосовувати у роботі)
- оволодіння навичкою

Тому для більш ефективного навчання краще застосовувати комбінований формат, який буде охоплювати всі рівні навчання, розвинути компетентності та задоволення різноманітних потреб учасників у навчанні.

На основі даних висновків та досліджень, та на основі спостережень за групами навчання, які його проходили у форматах онлайн та офлайн, ми спільно з Міжнародною Громадською Організацією «Міжнародний центр

розвитку та лідерства» розробили методичні рекомендації для учасника навчання (фахівця соціальної сфери) (Таблиця 1) та для викладача навчання, задля ефективного розвитку та підвищення компетентностей у будь якому форматі.

*Таблиця 1. Методичні рекомендації тренеру/спікеру навчання для ефективного розвитку фахових компетентностей соціального педагога.*

<b>Навчання з використанням засобів ІКТ</b>
<b>До початку навчання</b>
1. Ознайомтеся з планом проведення навчання, змістом, презентацією, іншими матеріалами. Ретельно підготуйтеся. Будьте експертом у тому, чому будете навчати.
2. Підберіть зручний одяг, уникайте смугастого, дрібного візерунку. Оскільки це впливатиме на уважність та сприйняття вам учасниками.
3. Переконайтеся, що усі ваші робочі задачі вирішені та нічого не буде вас відволікати під час навчання
4. Підготуйте склянку води та поставте поруч, щоб не шукати її під час навчання
5. Налаштуйте зв'язок з організатором навчання або тим хто його технічно супроводжує. Щоб у разі виникнення технічних проблем або організаційних питань, швидко їх вирішити.
6. Ознайомтеся з онлайн-платформами з якими будете працювати та іншими інтерактивними ресурсами, які будете використовувати при роботі з учасниками.
7. Підключіться до платформи та активуйте усі інтерактивні інструменти за 30 хвилин до початку навчання, щоб запевнитися, що усе працює.
8. Перевірте справність гарнітури, інтернет-з'єднання, щоб були відсутні технічні перешкоди під час навчання
9. Організуйте свій робочий простір: оберіть зручне місце з однотонним тоном та природнім освітленням.

<b>Під час навчання</b>
1. Привітайтеся з учасниками, встановіть з ними контакт
2. Обговоріть організаційні питання (розклад, формат навчання), щоб знизити тривожність стосовно організаційних питань в учасників
3. Дотримуйтеся регулярних перерв, щоб мати вчасний та якісний відпочинок
4. Залучайте учасників до активностей у різних інтерактивних формах, використовуйте різноманітні онлайн-інструменти
5. Проводьте повний обсяг навчальної програми, для забезпечення ефективності навчання та розвитку фахових компетентностей
6. Дотримуйтеся структури та логіки викладання навчальної програми
7. Проявляйте турботу про учасників навчання: дотримуйтеся розкладу, просіть турбувати про себе, про фізичний стан тощо
8. Стимулюйте учасників до рефлексії та заповнення анкет зворотнього зв'язку
9. При виникненні технічних проблем, попросіть колегу або організатора навчання допомагати учасникам з їх вирішенням

Додаткові рекомендації, що робити коли не встигаєте охопити увесь матеріал [54]:

1. Давайте на самостійне опрацювання те, що ви не змогли охопити під час навчання;
2. Запропонуйте учасникам скоротити обговорення якихось питань, в яких вони почувають себе компетентними та не потребують додаткового обговорення;
3. Назвіть учасникам часові рамки та запропонуйте, що краще обговорити у даний період часу.

Додаткові рекомендації, що робити для відновлення енергії [54]:

1. Запропонуйте учасникам обговорити теми, які не стосуються навчання;

2. Дайте учасникам завдання, щось зробити руками;
3. Зробіть з учасниками зарядку;
4. Напишіть з учасниками список справ і речей, які надихають;
5. Дайте мотивацію на закінчення навчання;

Додаткові рекомендації, що робити з конфліктами[55]:

1. Попередньо сплануйте кроки, що ви будете робити, якщо виникатимуть конфлікти;
2. Встановіть правила взаємодії;
3. Повертайтеся до ключової думки з якої все почалося;
4. Використовуйте техніки дихання з учасниками.

*Таблиця 2. Методичні рекомендації для соціального педагога під час навчання для ефективного розвитку фахових компетентностей*

1. Переконайся, що робочі питання не будуть тебе відволікати під час навчання
2. Організуй свій робочий простір: обери зручне місце вдома з природним освітленням, бажано навпроти вікна, де тебе не будуть відволікати
3. Знайди місце з якісним інтернет з'єднанням, за необхідності вимкни усі інші вкладки, посилання, які використовують інтернет
4. Переконайся, що під час трансляції відсутні відволікаючі звуки (ремонт сусідів, гавкіт собаки тощо)
5. Підготуй склянку води та постав поруч, повір, вона тобі знадобиться
6. Перевір справність гарнітури, мікрофону\наушників, відсутні перешкоди у трансляції
7. Підключись до платформи за 5-10 хвилин до початку навчання, щоб зареєструватися\отримати доступ, перевірити роботу онлайн платформи
8. Краще всього під час навчання використовувати комп'ютер\ноутбук, це допоможе тобі краще виконувати завдання та переходити за посиланнями для інтерактивної роботи, завантажувати матеріали

9. Будь активним, дослідження показують, що люди пам'ятають 20% того, що вони чувають, 30% того що вони бачать та 90% того, що вони самі роблять
10. Під час навчання, будь уважними до потреб тренера та інших учасників, вимикай звук коли не говориш та навпаки, проси взяти слово у чаті
11. Намагайся виконувати всі завдання, як під час навчання так і під час виконання домашньої роботи
12. Для кращого запам'ятовування інформації - нотуй
13. Оперативно\швидко реагуй на питання\звернення спікера, не втрачай часу
14. Під час навчання плануй, як будеш застосовувати набуті знання у своїй щоденній роботі

Під час навчання важливо дотримуватися його структури та використовувати методи навчання для досягнення мети та завдань. У більшості випадків метою навчання є набуття учасниками компетентностей, визначених його цілями, тобто знаннями та навичками необхідних у роботі.

*Навчальний матеріал включає в себе такі компоненти:*

- Зміст. Конкретна інформація, вміння, цінності, навички, які учасники отримують на навчанні.
- Структура. Послідовність розділів і вправ, тимчасові рамки матеріалу, встановлення сполучних рамок між розділами. Структура навчання повинна відповідати методологічним принципам навчання, тобто сприяти якісному засвоєнню матеріалів.
- Форми і методи. Конкретні дії, вправи на навчанні, що сприяють досягненню цілей і завдань тренінгу в цілому і кожного розділу зокрема, щоб це відповідало принципам сприйняття і навчанню дорослих.

Наводимо приклад, деяких форм та методів роботи в онлайні, для ефективного розвитку компетентностей учасниками навчання:

- Міні-лекції;
- Демонстрація відео;
- Вирішення кейсів;
- Групові дискусії;
- Мозкові штурми.

Отже, щоб ефективніше та краще подавати матеріал з використанням даних методів, використовуйте засоби інформаційно-комунікаційних технологій, які наведені у Розділі 2 даної роботи (padlet, mentimeter, conceptboard тощо).

Методичні рекомендації, наведені в даному розділі, допоможуть учасникам та спікерам навчання або курсів ефективно викладати матеріал та ефективно засвоювати його. Дані рекомендації, розроблені для використання учасників або викладачів за бажанням та з метою, покращення якості процесу навчання. Якщо навчання засноване на компетентністному підході, а також з роботою на те, щоб забезпечити травмофокусований підхід, то дані рекомендації будуть у нагоді, використовуючи їх учасникам буде легко сприймати матеріал, та не відволікатися на організаційні запитання, і фахівці зможуть спрямовано навчатися тільки заради розвитку власних фахових компетентностей.

## ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ

Аналіз результатів дослідження ефективності розвитку фахових компетентностей соціального педагога засобами ІКТ, дає можливість оцінити реальну ситуацію, з навчанням соціальних педагогів у форматі онлайн. Тим самим, ми здійснивши аналізи анкет на базі МГО «МЦРЛ», та здійснивши опитування учасників навчання курсі підвищення кваліфікації, який проводився і у форматі офлайн та і у форматі онлайн, ми можемо дійти висновку, що бажання фахівців соціальної роботи навчатися з використанням засобів ІКТ на тому самому рівні, що і в учасників, які проходили навчання в аудиторії.

Опитавши 60 фахівців галузі соціальної роботи, з них 25 соціальних педагогів, ми побачили, що навчання з використанням онлайн-інструментів та засобів ІКТ, так само ефективне та сприяє розвитку фахових компетентностей. Не дивлячись на те, що соціальні педагоги компентували свій страх перед навчанням онлайн, вони також і прокоментували те, що навчання з використанням засобів ІКТ, для них було зручніше, оскільки вони мали змогу навчатися у той час, який їм зручно, вони мали змогу навчатися у дорозі, а також одразу після декількох годин навчання приступати до власних задач та вже застосовувати набуті знання на практиці.

З огляду на проведене дослідження, можемо дійти висновку, що розвиток фахових компетестей соціального педагога, засобами ІКТ, ефективний та позитивно впливає на фахівців та допомагає підвищувати його професійні компетентності, особливо якщо під час навчання дотримуються усі умови та методичні рекомендації як викладачем так і учасником навчання.



## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Узагальнення результатів дослідження засвідчило досягнення мети, розв'язання поставлених завдань і дало змогу дійти таких науково-теоретичних висновків:

1. Визначили зміст понять: «компетентність», «фахова компетентність» соціального педагога засобами ІКТ, які поєднують в собі коло знань, умінь та навичок, що допомагають ефективно діяти у сфері соціальної галузі за наявності програмної професійної підготовки.

Компетентність - динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну або подальшу навчальну діяльність.

Фахова компетентність соціального педагога – це комплексне індивідуально особистісне новоутворення, що охоплює досконалі теоретичні та практичні знання, уміння й навички, а також особистісні професійні якості соціальних педагогів, сформовані у процесі самоосвіти, саморозвитку та самовдосконалення.

2. Розкрили особливості процесу та умови розвитку фахової компетентності соціального педагога через особливості підготовки викладачем матеріалу та формату подачі його. Чим краще буде підготовлений викладач, тим ефективніше його матеріал буде подаватися з урахуванням нестандартних форм викладання, використання інтерактивних посилань, забезпечить учасникам навчання відповідь на їх професійні очікування. Якщо учасники навчального курсу будуть мати правильні очікування від навчання, та підготують себе до сприйняття нових матеріалів засобами ІКТ, тоді готові будуть працювати з усіма запропонованими нестандартними сучасними інформаційними технологіями.

3. Дослідили ефективність проходження дистанційного курсу підвищення кваліфікації фахівців у галузі соціальної роботи та розробили

методологічні рекомендації для соціальних педагогів, які розвивають фахові компетентності засобами ІКТ. Проведене нами наукове дослідження показало, що розвиваючи фахові компетентності у форматі онлайн, соціальний педагог або фахівець соціальної сфери матиме ефективний процес та відміннті. Нами було проанкетовано 60 фахівців галузі соціальної роботи, з них 25 соціальних педагогів, це призвело нас до результату, що навчання з використанням онлайн-інструментів та засобів ІКТ, також ефективно та сприяє розвитку фахових компетентностей.

Фахівці соціальної сфери та соціальні педагоги коментували власні переживання перед навчанням онлайн, але вони також і коментували те, що навчання з використанням засобів ІКТ, для них було зручніше, оскільки мають змогу в різних локаціях при формах зайнятості, а також одразу після декількох годин навчання приступати до власних задач та вже застосовувати набуті знання на практиці.

Після проведеного дослідження, на основі спостереження за тим, як соціальні педагоги та працівники, проходять навчання та розвивають фахові компетентності, з використанням засобів ІКТ, було розроблено Методичні рекомендації, які допомагають викладачам, тренерам, спікерам та учасникам, ефективно впливати на розвиток фахових компетентностей соціального педагога.

4.Розробили Методичні рекомендації для ефективного та професійного навчання фахівця соціальної сфери засобами ІКТ, які містять в собі поради та умови, яких необхідно дотримуватися, щоб учасники почували себе комфортно, усі питання, які можуть викликати тривогу були вирішені та учасники займалися виключно навчальним процесом. Також у методичних рекомендаціях представлені варіації вирішення нетипових ситуацій, які виникають під час процесу розвитку фахових компетентностей, а саме під час навчання з використанням засобів ІКТ. Методичні рекомендації, є певним допоміжним фактором для тих хто організовує/проводить навчання, а також для тих хто навчається/розвиває компетентності. У рекомендаціях

закладені умови, які допомагають тренерам та учасникам навчання пам'ятати про важливу організацій складову навчання. Коли під час навчання забезпечені усі організаційні умови, учасники та викладачі, можуть спрямовано зауматися вивченням матеріалу. Дані пункти рекомендацій бажано використовувати перед початком навчання, нагадувати собі про них під час підготовки до проведення/проходження навчання, тоді учасникам буде забезпечено ефективний розвиток компетентностей, а викладачам/спікерам полегшення під час подачі матеріалу. З використанням даних рекомендацій ефективність у розвитку фахових компетентностей соціального педагога забезпечена на половину, іншу половину складає змістовна складова. Тож ефективність не завжди залежить від формату, а частіше від підготовленості та організації.

Отже, з використанням усіх особливостей та умов для розвитку фахових компетентностей соціального педагога, наведених в науковому дослідженні, ми робимо висновки, що: з правильними очікуваннями фахівця та правильним пошуком навчання, яке дасть відповідь на професійний запит, можна отримати відмінну професійну підготовку засобами ІКТ; з правильним створенням Навчальної програми, яка буде ефективно розвивати фахові компетентності за допомогою використання засобів ІКТ, а також з застосуванням онлайн-інструментів у напрямку професійних форм та методик роботи з групою учасників. Процес розвитку фахових компетентностей соціального педагога з використанням засобів інформаційно-комунікаційних технологій набуває актуального значення в українському суспільстві у сучасних викликах та реаліях часу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамович Т. Базові компоненти професійної компетентності соціального педагога. Нова педагогічна думка. 2016. № 1 (85). С. 35–37.
2. Абрамович Т. Розвиток професійної компетентності соціального педагога у системі післядипломної освіти., Рівне 2018, – 310 с.
3. Абрамович Т. Професійний розвиток соціальних педагогів в умовах інноваційних змін у системі післядипломної педагогічної освіти. Нова педагогічна думка. 2017, – С. – 3
4. Абрамович Т. Прогностична функція соціального педагога в умовах інноваційних освітніх змін. Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 03 грудня 2014 р.). Суми: ВВП Мрія, 2014. С. 159–162.
5. Афанасьев В. Научно-техническая революция, управление, образование / В.Г. Афанасьев. – М., 1972.
6. Байдарова О. Михайловська О. Організаційні форми професійного навчання працівників у галузі соціальної роботи в Україні, 2021. С. – 8.
7. Байдарова О. Михайловська О. Проблеми розбудови системи професійного навчання працівників у галузі соціальної роботи в Україні, 2021. С. – 6.
8. Байденко В. Концептуальная модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате (дискуссионный вариант): материалы ко второму заседанию методологического семинара. Москва: Издательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 19 с. URL: [http://www.rc.edu.ru/rc/bologna/works/baidenko\\_ll\\_sod.pdf](http://www.rc.edu.ru/rc/bologna/works/baidenko_ll_sod.pdf) (дата звернення: 11.11.2014).
9. Беспалько В. Образование и обучение с участием компьютеров (педагогика третьего тысячелетия): учебно-методическое пособие / В. П. Беспалько. – М.: изд-во Моск. психолого-социального ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2002. – 352 с. – (Библиотека педагога-практика).

10. Беспалько В. Педагогика и прогрессивные технологии обучения: учебник для студентов педагогических вузов / В. П. Беспалько. – М.: изд-во Института профессионального образования Министерства образования России, 1995. – 336 с.
11. Бондарчук О. Компетентність і компетенція: основні підходи до визначення понять. Післядипломна освіта в Україні. 2012. № 2 (21) С. 19-23.
12. Бочарова В. Социальная работа: знакомство с профессией. Москва: ЦСП РАО, 1997. 13 с.
13. Бочаріна Н. Особливості розвитку професійної компетентності майбутнього соціального педагога. Вісник Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету. 2014. №25. С. 227–231.
14. Вікіпедія – [електронний ресурс]  
[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0\\_%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0_%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0)
15. Головань М. Компетенція та компетентність: порівняльний аналіз понять. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2011. № 8. С. 224–233.
16. Горішна Н. Професійна компетентність соціального працівника як складова його фахової підготовки / Н.Горішна // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2009. – Вип. 16. – 17. – С. 114-117. – (Серія «Педагогіка. Соціальна робота»).
17. Гуревич Р. Інформаційні технології навчання: інтегрований підхід [Текст] / Р.С. Гуревич, М.Ю. Кадемія, М.М. Козяр; за ред. Гуревича Р. С. – Львів: Вид-во «СПОЛОМ», – 2011. – 484 с.
18. Дітковська Л. Інформаційно-комунікаційні технології у фаховій підготовці соціальних працівників / Л. А. Дітковська // Зб. наук. праць Хмельницького ін-ту соц. технол. Ун-ту Україна. – Хмельницький: ХІСТ, 2013. – № 7. – С. 78-81.

19. Дітковська Л. Організаційно-педагогічні умови формування ІКТкомпетентності майбутніх соціальних працівників // Вісник Луганського нац. ун-ту імені Т.Шевченка. Серія: Пед науки. – 2013. – № 21 (280), листопад. – С. 36-44.
20. Дистанційне онлайн-навчання? Чи це одне й те ж саме? - [електронний ресурс] - <https://life.pravda.com.ua/projects/majbutnje-shkoly/2020/11/10/242946/>
21. Вікіпедія – [електронний ресурс] [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0\\_%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0_%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0)
22. Жук О. Застосування інформаційно-комунікаційних технологій у вивченні економіки, 2016, - с. 2
23. Закон України «Про освіту» 2017, № 38-39, ст.380
24. Закон України «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні» від 9 січня 2007 року № 537-V // Відомості Верховної Ради України. Ст. 102, 2007. – № 12. – С. 511.
25. Закон України «Про громадські об'єднання», 2013, № 1, ст.1
26. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 №4312-VI
27. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 №5067-VI, [електронний ресурс] -
28. Капська А. Педагогічна компетентність – одна із складових у структурі професійної компетентності соціального, - с. 8
29. Клясен Н. Післядипломна педагогічна освіта: зарубіжний досвід та сучасна практика. [електронний ресурс]. - [file:///D:/Downloads/Npd\\_2014\\_2\\_56%20.pdf](file:///D:/Downloads/Npd_2014_2_56%20.pdf).
30. Когут С. Система професійної підготовки соціального педагога у вищих навчальних закладах освіти України і Польщі (порівняльний аналіз) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук :

- спец.13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / С. Я. Когут.  
– Івано-Франківськ, 2005. – 22 с.
- 31.Козубовська І., Попович І. Британський досвід дистанційного навчання. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2013. Вип. 29. С. 67–69.
- 32.Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. / за заг. ред. О. Овчарук. Київ: К.І.С., 2004. 112 с.
- 33.Кучай О. Компетенція і компетентність – відображення цілісності та інтеграційної суті результату освіти. Рідна школа. 2009. № 11. С. 44–48.
- 34.Лісова С. Проектування інноваційних педагогічних систем підготовки фахівців у галузі технологічної та професійної освіти. Інноватика у вихованні. 2015. Вип. 1. С. 70–78.
- 35.Лейко С. Поняття «компетенція» та «компетентність»: теоретичний аналіз. Педагогічний процес: теорія і практика. 2013. Вип. 4. С.128–135.
- 36.Малінкіна В. Формування професійної компетентності майбутнього соціального педагога в умовах ВНЗ [електронний ресурс]. - [http://www.rusnauka.com/15\\_APSN\\_2011/Pedagogica/2\\_87973.doc.htm](http://www.rusnauka.com/15_APSN_2011/Pedagogica/2_87973.doc.htm).
- 37.Мельничук І. Теорія і методика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій у вищих навчальних закладах: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Тернопільський національний педагогічний університет ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 2011. - 40 с.
- 38.Орловский Ю. Трудовое право России: учеб. для вузов / Ю.П. Орловский, Р. З. Лившиц. – М.: Издат. группа: ИНФРА, М-НОРМА, 1998. – 480 с
- 39.Павлик Н. Неформальна освіта у системі освіти України. Освітологічний дискурс. 2016. № 2. С. 27–37. [електронний ресурс]. - <http://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/362>.
- 40.Підготовка науково-педагогічних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти: зміст, організаційні форми, технології: наук. посіб.

- / за наук. ред. Є. Чернишової. К.: ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти» НАПН України, 2014. - 318 с.
41. Підготовка педагогів до застосування інноваційних методів навчання / Проект Світового банку «Рівний доступ до якісної освіти»: навчально-методичні матеріали. Київ, 2007. - 60 с.
42. Поліщук, В. Теорія і методика професійної підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти: Автореф. дис. ... докт. пед. наук: 13.00.04 / В. А. Поліщук; Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В.Гнатюка. – Тернопіль, 2006. – 44 с.
43. Положення про дистанційне навчання. Затверджено наказом Міністерства освіти і науки України 25.04.2013, [електронне посилання] - № 466 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#Text>
44. Пометун О. Запровадження компетентнісного підходу – перспективний напрям розвитку сучасної освіти. Вісник. 2004. № 22. С. 15–19.
45. Соловей Т. Чайковський Є. Змістовні компоненти професійної компетентності соціального працівника інклюзивного закладу освіти, 2013, - С. 5.
46. Спіріна Т. Формування професійної культури майбутніх соціальних педагогів у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Київський національний університет ім. Т. Шевченка. Київ, 2009. - 260 с.
47. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології [електронний ресурс]. - [https://nmetau.edu.ua/file/ikt\\_tutor.pdf](https://nmetau.edu.ua/file/ikt_tutor.pdf)
48. Товщик, С. А. (2013) «Теоретичний аналіз категорії «професійна компетентність соціального педагога». Науковий часопис НПУ ім.М.П.Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. С - 94-101
49. Токарук Л., Голякова Н. «Вплив цифрових технологій на розвиток фахових компетентностей соціального педагога» / Proceedings of the Multidisciplinary International Scientific-Practical Conference (January 24,



2022. Coimbra, Portugal). Chernigiv: REICST, 2022. 154 p. [електронний ресурс] -  
[https://reicst.com.ua/asp/issue/view/conf\\_mult\\_01\\_2022/conf\\_mult\\_01\\_2022//](https://reicst.com.ua/asp/issue/view/conf_mult_01_2022/conf_mult_01_2022//)
50. Федяєва В. Наукове стажування в системі підготовки і перепідготовки кадрів вищої кваліфікації: педагогічний альманах. 2015. Вип. 25. С. 132–136.
51. Чернобай В. Професійна компетентність та її складові. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: педагогіка, психологія, філософія. 2014. Ч. 1. URL: <http://journals.nubip.edu.ua/index.php/Pedagogica/article/view/3384> (дата звернення: 11.03.2018).
52. Швачич Г. Г., Толстой В. В., Петречук Л. М., Іващенко Ю. С., Гуляєва О. А., Соболенко О. В. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології : навчальний посібник. Дніпро : НМетАУ, 2017. 230 с.
53. Matusz M. Kompetencje informacyjne uczniów. URL: <file:///C:/Documents%20and%20Settings/User/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0>
54. Benfield, G. (2000). Teaching on the Web- Exploring the meanings of silence. Retrieved from <http://ultibase.rmit.edu.au/Articles/online/benfield1.pdf>, 6/11/2009.
55. By Nancy White, with Pete Cranston, Susan Stewart and Bonnie Koenig Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License, [електронний ресурс] – [http://www.ocwtp.net/DL/It's%20Still%20Training/story\\_content/external\\_files/OCWTP%20Comprehensive%20Design.pdf](http://www.ocwtp.net/DL/It's%20Still%20Training/story_content/external_files/OCWTP%20Comprehensive%20Design.pdf)
56. Ohio Child Welfare Training Program. Integrating Distance Learning into the OCWTP. June 2009.

57. LaBay, D.G. & Comm, C.L. (2003). A case study using gap analysis to assess distance learning vs. traditional course delivery. *The International Journal of Educational Management*. 17(7), 312-317.
58. Satterwhite, R. & Schoech, D. (1995). Multimedia training for child protective service workers: initial test results. *Computers in Human Services*. 12(1/2), 81-97.
59. Trenton, G. (2003). Managing the complexity of e-learning systems. *Educational Technology* 43(6), 36-42.
60. Tynjala, P. & Hakkinen, P. (2005). E-learning at work: theoretical underpinnings and pedagogical challenges. *The Journal of workplace learning*. 17(5/6), 318-336.
61. White R. Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological review*. 1959. № 66. PP. 297–333.

## ДОДАТКИ

### Додаток 1.

#### **Фахові, предметні компетентності спеціальності 231 «Соціальна робота»**

ФК1. Знання і розуміння сутності, значення і видів соціальної роботи та основних її напрямів (психологічного, соціально-педагогічного, юридичного, економічного, медичного).

ФК2. Здатність прогнозувати перебіг різних соціальних процесів.

ФК3. Знання і розуміння нормативно-правової бази стосовно соціальної роботи та соціального забезпечення.

ФК4. Здатність до аналізу соціально-психологічних явищ, процесів становлення, розвитку та соціалізації особистості, розвитку соціальної групи і громади.

ФК5. Здатність до виявлення, соціального інспектування і оцінки потреб вразливих категорій громадян, у тому числі які опинилися в складних життєвих обставинах.

ФК6. Знання і розуміння організації та функціонування системи соціального захисту і соціальних служб.

ФК7. Здатність до співпраці у міжнародному середовищі та розпізнавання міжкультурних проблем у професійній практиці.

ФК8. Здатність застосовувати сучасні експериментальні методи роботи з соціальними об'єктами в польових і лабораторних умовах.

ФК9. Здатність оцінювати соціальні проблеми, потреби, особливості та ресурси клієнтів.

ФК10. Здатність розробляти шляхи подолання соціальних проблем і знаходити ефективні методи їх вирішення.

ФК11. Здатність до надання допомоги та підтримки клієнтам із врахуванням їх індивідуальних потреб, вікових відмінностей, гендерних, етнічних та інших особливостей.

ФК12. Здатність ініціювати соціальні зміни, спрямовані на піднесення соціального добробуту.

- ФК13. Здатність до розробки та реалізації соціальних проектів і програм.
- ФК14. Здатність до застосування методів менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу.
- ФК15. Здатність взаємодіяти з клієнтами, представниками різних професійних груп та громад.
- ФК16. Здатність дотримуватися етичних принципів та стандартів соціальної роботи.
- ФК17. Здатність виявляти і залучати ресурси організацій партнерів з соціальної роботи для виконання завдань професійної діяльності.
- ФК18. Здатність до генерування нових ідей та креативності у професійній сфері.
- ФК19. Здатність оцінювати результати та якість професійної діяльності у сфері соціальної роботи.
- ФК20. Здатність до сприяння підвищенню добробуту і соціального захисту осіб, здійснення соціальної допомоги та надання підтримки тим, хто перебуває у складних життєвих обставинах.

<https://forms.gle/rHNPxGwnPQhWZEXH8>

**Анкета на визначення ефективності проходження дистанційного курсу  
підвищення кваліфікації «Основи соціальної роботи з сім'ями та  
дітьми»**

*Анкета опитування учасників навчання за тренінговою програмою «Основи соціальної роботи з сім'ями та дітьми». Дана анкета визначає вплив та ефективність курсу "Основи соціальної роботи" проведеної у форматі з використанням засобів ІКТ. А також визначає набуті компетентності, за допомогою проходження курсу у форматі офлайн.*

*За такими темами:*

- Базові принципи роботи з дітьми та сім'ями
  - Жорстоке поводження з дітьми як основна причина вилучення дитини з сім'ї
    - Робота із сім'ями, де дитина або один з батьків має інвалідність
    - Окремі випадки складних життєвих обставини, що впливають на здатність батьків піклуватись про дитину
  - Забезпечення права дитини на сім'ю у випадках набуття дитиною статусу дитини-сироти або дитини, позбавленої батьківського піклування
- Опитування покликане зібрати інформацію про довготермінові й опосередковані результати навчання, виявити приклади застосування знань і проблемні питання, в яких може корисною наша підтримка.*

*Дана анкета є повністю анонімною, результати проходження анкети будуть опрацьовані та викладенні у дослідницькій частині магістерської роботи.*

1. Вкажіть Вашу посаду або спеціальність
2. Вкажіть, будь ласка, у якому форматі ви проходили навчання за курсом "Основи соціальної роботи з сім'ями та дітьми"
  - Онлайн (з використанням ІКТ)
  - Офлайн
3. Оцініть, будь ласка, за шкалою як змінилися ваші знання. Позначте, яким був рівень знань за темами курсу до навчання, одразу після завершення навчання та на сьогодні.

	Відмінно	Добре	Задовільно	Незадовільно
Рівень знань до п...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Рівень знань по з...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Рівень знань на с...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1. Зазначте які компетентності ви розвинули після проходження навчання за дистанційним курсом підвищення кваліфікації "Основи соціальної роботи", за кожною темою:

а) Чи розвинули ви такі компетентності під час вивчення теми "Базові принципи роботи з дітьми та сім'ями"

- Професійна компетентність (вирішення ситуації, кейсів під час навчання, наведення прикладів з власного досвіду та розв'язання прикладів з даної теми від свої колег, на робочому місці стосовно даної теми, обговорення даної теми з колгами з метою вдосконалення знань у даній темі)
- Інформаційна компетентність (прослуховування лекцій, виконання домашнього завдання, пошук інформації для виконання домашнього завдання, самостійна робота з літературними джерелами по даній темі,
- Комунікативна компетентність (надання зворотного зв'язку, а також отримання; обговорення кейсів під час курсу; відстоювання власної позиції під час дискусій по даній темі)
- Правова компетентність (вивчення нормативно-правової бази з даної теми; після курсу використання на робочому місці юридичних документів по темі; заповнення документації; розв'язання кейсів, що потребують юридичного вирішення)

б) Чи розвинули ви такі компетентності під час вивчення теми "Жорстоке поводження з дітьми як основна причина вилучення дитини з сім'ї"

- Професійна компетентність (вирішення ситуації, кейсів під час навчання, наведення прикладів з власного досвіду та розв'язання

прикладів з даної теми від свої колег, на робочому місці стосовно даної теми, обговорення даної теми з колгами з метою вдосконалення знань у даній темі)

- Інформаційна компетентність (прослуховування лекцій, виконання домашнього завдання, пошук інформації для виконання домашнього завдання, самостійна робота з літературними джерелами по даній темі,
- Комуникативна компетентність (надання зворотного зв'язку, а також отримання; обговорення кейсів під час курсу; відстоювання власної позиції під час дискусій по даній темі)
- Правова компетентність (вивчення нормативно-правової бази з даної теми; після курсу використання на робочому місці юридичних документів по темі; заповнення документації; розв'язання кейсів, що потребують юридичного вирішення)

в) Чи розвинули ви такі компетентності під час вивчення теми "Робота із сім'ями, де дитина або один з батьків має інвалідність"

- Професійна компетентність (вирішення ситуації, кейсів під час навчання, наведення прикладів з власного досвіду та розв'язання прикладів з даної теми від свої колег, на робочому місці стосовно даної теми, обговорення даної теми з колгами з метою вдосконалення знань у даній темі)
- Інформаційна компетентність (прослуховування лекцій, виконання домашнього завдання, пошук інформації для виконання домашнього завдання, самостійна робота з літературними джерелами по даній темі,
- Комуникативна компетентність (надання зворотного зв'язку, а також отримання; обговорення кейсів під час курсу; відстоювання власної позиції під час дискусій по даній темі)
- Правова компетентність (вивчення нормативно-правової бази з даної теми; після курсу використання на робочому місці юридичних документів по темі; заповнення документації; розв'язання кейсів, що потребують юридичного вирішення)

г) Чи розвинули ви такі компетентності під час вичення теми "Окремі випадки складних життєвих обставини, що впливають на здатність батьків піклуватись про дитину"

- Професійна компетентність (вирішення ситуації, кейсів під час навчання, наведення прикладів з власного досвіду та розв'язання прикладів з даної теми від свої колег, на робочому місці стосовно даної теми, обговорення даної теми з колгами з метою вдосконалення знань у даній темі)
- Інформаційна компетентність (прослуховування лекцій, виконання домашнього завдання, пошук інформації для виконання домашнього завдання, самостійна робота з літературними джерелами по даній темі,
- Комунікативна компетентність (надання зворотного зв'язку, а також отримання; обговорення кейсів під час курсу; відстоювання власної позиції під час дискусій по даній темі)
- Правова компетентність (вивчення нормативно-правової бази з даної теми; після курсу використання на робочому місці юридичних документів по темі; заповнення документації; розв'язання кейсів, що потребують юридичного вирішення)

д) Чи розвинули ви такі компетентності під час вивчення теми "Забезпечення права дитини на сім'ю у випадках набуття дитиною статусу дитини-сироти або дитини, позбавленої батьківського піклування"

- Професійна компетентність (вирішення ситуації, кейсів під час навчання, наведення прикладів з власного досвіду та розв'язання прикладів з даної теми від свої колег, на робочому місці стосовно даної теми, обговорення даної теми з колгами з метою вдосконалення знань у даній темі)
- Інформаційна компетентність (прослуховування лекцій, виконання домашнього завдання, пошук інформації для виконання домашнього завдання, самостійна робота з літературними джерелами по даній темі,



- Комуникативна компетентність (надання зворотного зв'язку, а також отримання; обговорення кейсів під час курсу; відстоювання власної позиції під час дискусій по даній темі)
  - Правова компетентність (вивчення нормативно-правової бази з даної теми; після курсу використання на робочому місці юридичних документів по темі; заповнення документації; розв'язання кейсів, що потребують юридичного вирішення)
2. На вашу думку, як навчання онлайн (з використанням засобів ІКТ) або навчання офлайн, змогло вплинути на ефективність сприйняття та засвоєння компетентностей закладених у курс?

