

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2023.33.50.017

Основные трудности внедрения метода АСПО (тренингов) в работу социальных служб

Никонорова Марина Анатольевна

Кандидат психологических наук,
Керченский государственный морской технологический университет,
298309, Российская Федерация, Керчь, ул. Орджоникидзе, 82;
e-mail: socsoc11@mail.ru

Аннотация

В статье рассмотрена проблема внедрения метода АСПО (тренингов) в работу с клиентами социальных центров и служб. Особое внимание уделено определению категории клиентов, участвующих в тренингах, частоты внедрения тренинговых программ в работу с клиентами и выявлению основных трудностей, возникающих при их внедрении. Проанализированы результаты эмпирического исследования и определено, что в социальных центрах систематически проводятся тренинги с детьми и семьями, алкоголезависимыми, наркозависимыми и их семьями, подростками. Наибольшее распространение в социальных центрах получили тренинги профилактической и коррекционной направленности, а также учебно-игровые, познавательные и развивающие тренинги. Так же определено, что чаще всего главным препятствием на пути эффективного использования тренинга в деятельности специалистов возникает отсутствие профессиональной тренерской подготовки. Так же очерчены перспективы дальнейшего исследования проблемы внедрения тренингов в работу социальных служб.

Для цитирования в научных исследованиях

Никонорова М.А. Основные трудности внедрения метода АСПО (тренингов) в работу социальных служб // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 10А. С. 163-169. DOI: 10.34670/AR.2023.33.50.017

Ключевые слова

Метод АСПО (метод социально-психологического обучения), тренинг, развитие личности, учебно-игровые тренинги, коррекция личности, профилактика, социальная служба, социальный центр.

Введение

На современном этапе развития практической социальной работы все чаще наблюдается рост спроса на проведение социально-психологических тренингов. Как известно, тренинговые технологии имеют очень широкий спектр применения в различных сферах деятельности (психологии, педагогике, медицине, политике, бизнесе и т.д.) с целью профилактики, коррекции, обучения и развития личности. В последние годы в России наблюдается тенденция широкого внедрения тренинга в новые сферы практик: образование, социальную работу, правоохранительную деятельность, управленческую сферу. Внимание исследователей все больше сосредоточивается на изучении специфики социальных технологий и методов социальной работы (И.Ф. Албегова, В.Ю. Большаков, И.Н. Карицкий, Л.П. Кузнецова и др.) методологии групповой социальной работы и особенностей работы с отдельными группами клиентов (А.М. Гуревич, О.В. Евтихов, Т.В. Зайцева и др.). В то же время, следует отметить, что до сих пор в науке и практике не сложилось четких представлений о специфике применения тренинговых технологий в социальной работе.

Основное содержание

После проведения теоретико-методологического анализа проблемы нами было осуществлено исследование, направленное на выявление особенностей применения тренингов в практике социальных служб.

Основные задачи исследования заключались в следующем – определить категории клиентов, характер и частоту применения тренингов в социальных центрах и выявить основные трудности, возникающие при их внедрении.

Выборку составили специалисты социальных служб г. Керчи. Выборка состояла из 47 респондентов, все работники социальных служб. Средний возраст опрошенных составил 32,2 года. Выборка состояла преимущественно из женщин, процент мужчин – 4%, что в целом типично для сферы социальной работы в России.

Метод исследования – анкетный опрос. Анкета (автор Иваненко Ю.В.) содержит пять логически связанных между собой блоков. Наш анализ данных направлен на блоки 3 и 4 – выявление проблемных зон, мешающих эффективному внедрению тренингов с клиентами социальных служб.

Для выяснения критериев эффективности использования тренингов с клиентами социальной работы респондентам было предложено оценить каждый из десяти факторов, присвоив каждому место с первого по десятое. Полученные результаты показывают, что наиболее весомым фактором респонденты считают мотивацию участников на активное решение собственных проблем, а наименее влиятельным – техническое обеспечение тренингового процесса и индивидуальный стиль тренера. Кроме указанных факторов респонденты предложили и другие факторы, которые, по их мнению, существенно влияют на эффективность проведения тренингов с клиентами социальных служб: дальнейшая работа с клиентом (в том числе проведение супервизий), и т.п.

С целью выявления категорий клиентов, характера и частоты применения тренингов в центрах, где работают респонденты, было предложено осуществить оценку по специально разработанной шкале (систематическое применение – ситуативное применение – не применяется). Ответы специалистов социальных служб представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Характер и частота применения тренингов с клиентами

Категория клиентов	Систематическое применение тренингов, %	Ситуативное применение тренингов, %	Не применяются тренинги, %	Трудно ответить, %
Дети и семьи	26,1	16,7	1,8	0,0
Лица с функциональными ограничениями	0,0	21,4	8,8	0,0
Зависимые от алкоголя, наркотиков и их семьи	17,4	11,9	8,8	0,0
Жертвы насилия	4,3	4,8	15,8	11,1
Бывшие заключенные / правонарушители	4,3	19,0	0,0	27,8
ВИЧ / СПИД инфицированные и их семьи	8,7	14,3	0,0	33,3
Лица пожилого возраста	0,0	0,0	24,6	0,0
Мигранты	0,0	0,0	15,8	27,8
Безработные	0,0	2,4	22,8	0,0
Подростки / молодежь	39,1	9,5	1,8	0,0

Таким образом, результаты опроса показали, что в социальных центрах Керчи систематически проводятся тренинги с детьми и семьями, алкоголезависимыми, наркозависимыми и их семьями, подростками и молодежью. Ситуативно проводятся тренинги с лицами, имеющими функциональные ограничения; вообще не внедряются тренинговые формы работы с такими категориями клиентов, как жертвы насилия, лица пожилого возраста, а также безработные. Таким образом, полученные результаты отражают общие тенденции характера и частоты использования тренингов как одной из форм работы центров.

Оказалось, что наибольшее распространение в социальных центрах получили тренинги профилактической и коррекционной направленности, а также учебно-игровые, познавательные и развивающие тренинги, которые предусматривают коррекцию развития личности. В общем виде, анализ средних рангов показал, что наибольшее преимущество в социальных службах в г. Керчь отдается тренингам профилактической направленности, наименьшая - развивающим.

Анализируя средние значения эффективности тренингов с различными группами клиентов, можно предположить, что наибольшая эффективность была достигнута специалистами по работе с подростками (4,1 балла), безработными - 3,9; детьми и семьями (3,4); с лицами с функциональными ограничениями и зависимыми от алкоголя, наркотиков и их семьями (3,0); бывшими заключенными, правонарушителями, ВИЧ / СПИД-инфицированными и их семьями была оценена на 2,8; наименьший балл получила клиентская группа мигрантов (2,5).

Периодичность проведения тренингов с клиентами зависит от запроса населения (53,1% опрошенных). В то же время, вышеупомянутые профилактические семинары-тренинги для подростков и молодежи проводятся по месячным планам работы специалистов (один раз в две недели (26,9%). 12,8% опрошенных респондентов отметили, что проводить тренинги с клиентами приходится каждую неделю, а 7,2% отметили, что приходится проводить тренинги не чаще одного раза в месяц

Следующий блок вопросов был направлен на выявление основных препятствий (как субъективного, так и объективного характера), которые мешают эффективному внедрению

The main difficulties of implementing the ASF (training) method ...

тренингов в деятельность социальных служб. Этот блок мы условно назвали «проблематизация».

Результаты опроса показали, что чаще всего главным препятствием на пути эффективного использования тренинга в деятельности специалистов возникает отсутствие профессиональной тренерской подготовки (32%).

Второе место занимает «отсутствие пространства для обмена опытом между практикующими специалистами в сфере тренинговых технологий» (25%). Пребывание в кругу профессионалов, обмен опытом, обучение на «чужих ошибках и успехах» является мощным стимулом для собственного развития (так отмечают специалисты). 18% специалистов считают, что им не хватает технического и методического обеспечения для эффективного внедрения тренингов, а навыки разработки тренинговых программ отсутствуют. Определенный процент специалистов (7%) указали на отсутствие или недостаток практического опыта в проведении тренингов с клиентами. 11% респондентов признали свою неэффективность из-за нехватки психологического образования. 7% опрошенных указали, что основным препятствием на пути профессионального развития является отсутствие поддержки со стороны руководства, что, безусловно, замедляет процесс внедрения и эффективное применение тренингов в социальных службах.

Для исследования основных причин, препятствующих широкому внедрению тренингов в деятельность социальных служб, нами была проведена сравнительная характеристика указанных в вопросе факторов. Среди факторов, на которые указывают специалисты социальных служб, чаще всего называются: нехватка времени, отвлечение на решение ситуативных задач (70,9%), отсутствие компетентных специалистов (64,1%). В то же время, в перечень трудностей добавляются проблемы с финансовым обеспечением (56,8%). Респонденты не испытывают трудностей с ресурсным обеспечением (2,3% опрошенных) и к тому же указывают, что очень редко препятствием становится незаинтересованность самого руководства в проведении тренинговых форм работы в центре (1,9%).

С целью выделения групп факторов, которые мешают широкому распространению тренингов в социальных службах, нами был проведен факторный анализ. Анализ был проведен методом главных компонент, использовался вид вращения варимакс. В результате были определены два фактора, к каждому из которых вошло по три характеристики.

Первый фактор, который условно можно назвать «реальные трудности» включает: незаинтересованность руководства, отсутствие финансового обеспечения, отсутствие компетентных специалистов.

Ко второму фактору, который называется «мнимые трудности» вошли: нехватка времени, отсутствие ресурсного обеспечения, отсутствие потребности в широком применении тренингов. Доминирование того или иного фактора в работе социальной службы отражает степень объективности препятствий, которые мешают эффективному внедрению и применению тренинговых технологий с клиентами.

Анализируя трудности, с которыми чаще всего сталкиваются специалисты социальных служб в своей работе, мы обнаружили, наиболее распространенными проблемами оказались: немотивированность клиентов к участию в тренингах (93%); предвзятое отношение клиентов к тренинговой форме работы (46%); недостаточность технического обеспечения (50%); нехватка времени, отвлечение на решение ситуативных задач (73%). Остальные трудности, были отмечены как такие, которые возникают редко, среди них: отсутствие систематичности в проведении тренингов с клиентами (54%); недостаточность литературы, методических разработок в

применении тренинговых технологий с клиентами социальной работы (79%); оценка эффективности проведенных тренингов с клиентами (50%)

Обобщая данные, можно сделать вывод, что наибольшие трудности, с которыми сталкиваются специалисты социальных центров, связанные с отсутствием мотивации клиентов к участию в тренингах и нехваткой времени у специалистов, которые должны отвлекаться на решение постоянных ситуативных задач. Мешают широкому внедрению тренингов в социальных центрах: отсутствие компетентных специалистов, способных проводить тренинговую работу и нехватка времени, необходимость отвлекаться на решение ситуативных задач, отсутствие финансового обеспечения, что, по мнению специалистов социальной работы, замедляет процесс внедрения и эффективное применение инновационных методов в деятельности социальных центров. Были обнаружены проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются специалисты социальных служб, среди них: немотивированность клиентов к участию в тренингах; предвзятое отношение клиента к тренинговым формам работы; недостаточность материально-технического обеспечения; отсутствие критериев оценки эффективности проведенных тренингов с клиентами.

Заключение

Таким образом, проблема подготовки профессиональных специалистов в сфере тренинговых технологий является актуальной проблемой для государственной системы предоставления услуг населению. Несмотря на довольно разветвленную систему социальных служб, стоит заметить, что ее «содержательное наполнение» инновационными формами и методами работы (в частности тренинговыми технологиями) находится на низком качественном уровне. Анализ полученных результатов показал, что эффективность применения активных групповых форм работы в социальной практике зависит от уровня осознания руководителями социальных служб их функциональных возможностей и уровня профессиональной компетентности социальных работников.

Библиография

1. Албегова И. Ф. Социально-психологические аспекты технологизации социальной работы в современной России / И. Ф. Албегова // Проблемы психологии и эргономики. – 2001. – № 4. – С. 88–95, 15–21.
2. Большаков В. Ю. Психотренинг: социодинамика, упражнения, игры / В. Ю. Большаков. – СПб. : «Социально-психологический центр», 1996. – 380 с.
3. Гуревич А. М. Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах / А. М. Гуревич. – М. : Речь, 2006. – 144 с.
4. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга / О. В. Евтихов. – СПб. : «Речь», 2004. – 256 с.
5. Зайцева Т. В. Виды и цели тренинга в современной психологии / Т. В. Зайцева // Теория психологического тренинга. – СПб. : М., 2002. – 341 с.
6. Карицкий И. Н. Современные психологические практики: содержание, основания, классификации / И. Н. Карицкий. – Ярославль : МАПН, 2002. – 289 с.
7. Кузнецова Л. П. Основные технологии социальной работы : учеб. пособие. / Л. П. Кузнецова. – Владивосток : Изд-во ДВГТУ, 2002. – 92 с.
8. Clarke N. The impact of in-service training within social services //British Journal of Social Work. – 2001. – Т. 31. – №. 5. – С. 757-774.
9. Nikitina N. I. et al. Qualimetric methods in the evaluation of the quality of professional training of specialists in social work //Review of European Studies. – 2015. – Т. 7. – №. 3. – С. 66.
10. Hair N. J. The purpose and duration of supervision, and the training and discipline of supervisors: What social workers say they need to provide effective services //British Journal of Social Work. – 2013. – Т. 43. – №. 8. – С. 1562-1588.

The main difficulties of implementing the ASF (training) method in the work of social services

Marina A. Nikonorova

PhD in Psychology,
Kerch State Marine Technological University,
298309, 82, Ordzhonikidze str., Kerch, Russian Federation;
e-mail: socsoc11@mail.ru

Abstract

The article discusses the problem of implementing the ASPO (training) method in working with clients of social centers and services. Particular attention is paid to determining the category of clients participating in trainings, the frequency of introducing training programs into work with clients and identifying the main difficulties that arise during their implementation. The results of the empirical study were analyzed and it was determined that social centers systematically conduct trainings with children and families, alcohol addicts, drug addicts and their families, and adolescents. The most widespread in social centers are preventive and correctional training, as well as educational and game-based, educational and developmental training. It was also determined that most often the main obstacle to the effective use of training in the activities of specialists is the lack of professional coaching training. The prospects for further research into the problem of introducing training into the work of social services are also outlined.

For citation

Nikonorova M.A. (2023) Osnovnye trudnosti vnedreniya metoda ASPO (treningov) v rabotu sotsial'nykh sluzhbb [The main difficulties of implementing the ASF (training) method in the work of social services]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 12 (10A), pp. 163-169. DOI: 10.34670/AR.2023.33.50.017

Keywords

ASPO method (method of active social psychological training), training, personality development, educational and game trainings, personality correction, prevention, social service, social center.

References

1. Albegova I. F. Socio-psychological aspects of technologization of social work in modern Russia / I. F. Albegova // Problems of psychology and ergonomics. - 2001. - No. 4. - pp. 88-95, 15-21.
2. Bolshakov V. Y. Psychotraining: sociodynamics, exercises, games / V. Y. Bolshakov. - St. Petersburg : "Socio-psychological center", 1996. - 380 p.
3. Gurevich A.M. Role-playing games and cases in business trainings / A.M. Gurevich. - M. : Speech, 2006. - 144 p.
4. Evtikhov O. V. The practice of psychological training / O. V. Evtikhov. - St. Petersburg : "Speech", 2004. - 256 p.
5. Zaitseva T. V. Types and goals of training in modern psychology / T. V. Zaitseva // The theory of psychological training. St. Petersburg : M., 2002. - 341 p.
6. Karitsky I. N. Modern psychological practices: content, foundations, classifications / I. N. Karitsky. Yaroslavl : MAPN, 2002. - 289 p.

-
7. Kuznetsova L. P. Basic technologies of social work : studies. the manual. / L. P. Kuznetsova. – Vladivostok : Publishing house of DVSTU, 2002. – 92 p.
 8. Clarke N. The impact of in-service training within social services //British Journal of Social Work. – 2001. – T. 31. – №. 5. – C. 757-774.
 9. Nikitina N. I. et al. Qualimetric methods in the evaluation of the quality of professional training of specialists in social work //Review of European Studies. – 2015. – T. 7. – №. 3. – C. 66.
 10. Hair H. J. The purpose and duration of supervision, and the training and discipline of supervisors: What social workers say they need to provide effective services //British Journal of Social Work. – 2013. – T. 43. – №. 8. – C. 1562-1588.