

УДК 35:347.639:347.157

УКПП

№ держреєстрації 0119U000450

Інв. №

Державна служба України з надзвичайних ситуацій  
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності (ЛДУ БЖД)  
79007, м. Львів, вул. Клепарівська, 35;  
тел. (032) 233-24-79; факс 233-00-88;  
e-mail: [yaroslav\\_kyryliv@ukr.net](mailto:yaroslav_kyryliv@ukr.net)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Проректор з науково-дослідної  
роботи Львівського державного  
університету безпеки  
життєдіяльності,  
доктор сільськогосподарських  
наук, професор



\_\_\_\_\_ Андрій КУЗИК  
\_\_\_\_\_ 12 \_\_\_\_\_ 2021 року

**ПРО НАУКОВО-ДОСЛІДНУ РОБОТУ  
«ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ  
ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В СИСТЕМІ  
ЄВРОПЕЙСЬКИХ ЦІННОСТЕЙ ТА МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТИВ»**

(остаточний)

Керівник роботи:  
завідувач кафедри соціальної роботи,  
управління та суспільних наук,  
д.н. держуправління, професор

\_\_\_\_\_ Ганна КОВАЛЬ

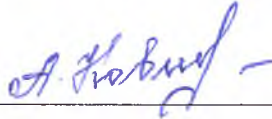
Рукопис закінчено 02.10. 2021 р.  
Результати роботи розглянуто Вченою радою ЛДУ БЖД  
протокол від 22.12 2021 р. № 5

Львів 2021

## СПИСОК АВТОРІВ


**Керівник НДР**

завідувач кафедри соціальної роботи,  
управління та суспільних наук,  
доктор наук державного управління,  
професор

 Ганна КОВАЛЬ

**ВИКОНАВЦІ:**

професор кафедри соціальної роботи,  
управління та суспільних наук,  
д.пед.н., професор

 Григорій ВАСЯНОВИЧ

доцент кафедри соціальної роботи,  
управління та суспільних наук,  
к.богословських.н.,

 Роман ВЕЛИКИЙ

доцент кафедри соціальної роботи,  
управління та суспільних наук,  
к.політ.н., доцент

 Віта ГРИЦАНЮК

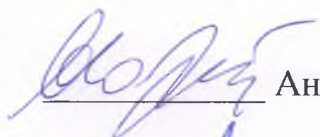
доцент кафедри соціальної роботи,  
управління та суспільних наук,  
к.і.н., доцент

 Емілія КОСТИШИН

доцент кафедри соціальної роботи,  
управління та суспільних наук,  
к.ф.н., доцент

 Вікторія ЛОГВИНЕНКО

доцент кафедри соціальної роботи,  
управління та суспільних наук,  
к.і.н., доцент

 Андрій ЛОЗИНСЬКИЙ

викладач кафедри соціальної роботи,  
управління та суспільних наук

 Оксана МІЩЕНКО

доцент кафедри соціальної роботи,  
управління та суспільних наук,  
к.і.н., доцент

 Михайло НАГІРНЯК

викладач кафедри соціальної роботи,  
управління та суспільних наук

 Катерина САВОСТІКОВА

## РЕФЕРАТ

Звіт про науково-дослідну роботу: 132 сторінок, 3 розділи.

**Ключові слова:** соціальна робота, соціально-педагогічні технології, соціальний супровід, умови життєдіяльності, європейські цінності, міжнародні стандарти, підготовка майбутніх фахівців соціальної роботи.

**Об'єкт дослідження** – фахова підготовка майбутніх соціальних працівників в системі європейських цінностей та міжнародних стандартів

**Предмет дослідження** – особливості підготовки фахівців соціальної роботи до практичної діяльності в системі європейських цінностей та міжнародних стандартів.

**Мета роботи** – теоретико-емпіричний аналіз особливостей підготовки фахівців соціальної роботи до практичної діяльності в системі європейських цінностей та міжнародних стандартів

### **Завдання дослідження:**

- дослідити теоретико-методологічні аспекти організації соціальної роботи в системі європейських цінностей та міжнародних стандартів;
- проаналізувати організаційно-методичні засади сучасної підготовки соціальних працівників в системі європейських цінностей та міжнародних стандартів;
- розробити модель фахівця з соціальної роботи як ключового суб'єкта сфери соціальної роботи.

**Методи дослідження.** Основні наукові результати було отримано з використанням таких методів досліджень: аналіз, синтез, порівняння, класифікація, узагальнення; моделювання та проектування; діагностики; спостереження та експеримент.

**Наукова новизна результатів** полягає в удосконаленні процесу підготовки фахівця з соціальної роботи в системі європейських цінностей та міжнародних стандартів. Розроблено модель фахівця з соціальної роботи як ключового суб'єкта сфери соціальної роботи.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В СИСТЕМІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ЦІННОСТЕЙ ТА МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ.....	7
1.1 Сучасні підходи до формування професійної готовності майбутніх соціальних працівників .....	7
1.2 Професійна Я-концепція майбутніх соціальних працівників в системі Європейських цінностей та міжнародних стандартів .....	19
1.3 Міжнародний досвід організації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників .....	29
РОЗДІЛ II ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В СИСТЕМІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ЦІННОСТЕЙ ТА МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ.....	41
2.1 Структура готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності .....	41
2.2 Підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи в процесі професійно-орієнтованої практики .....	50
2.3 Професійне спрямування самостійної роботи здобувачів вищої освіти у процесі вивчення соціально-гуманітарних дисциплін.....	62
РОЗДІЛ III ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЗАГАЛЬНИХ ТА ФАХОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У ПІДХОТОВЦІ ФАХІВЦІВ З СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ.....	76
3.1 Використання інноваційних технологій у процесі підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери .....	76
3.2 Формування морально-естетичної особистості фахівця з соціальної роботи .....	84
3.3 Модель фахівця з соціальної роботи як ключового суб'єкта сфери соціальної роботи .....	108
ВИСНОВКИ.....	118
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	123

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** На сучасному етапі цивілізаційного розвитку соціуму проблема професійного становлення кваліфікованого фахівця є важливою складовою державної політики кожної демократичної країни. Висока якість освіти в державі зберігає стабільність у суспільстві, тим самим дозволяючи йому розвиватися без потужних потрясінь, заколотів і революцій. До того ж, здійснення фахової підготовки спеціалістів з різних професій є своєрідним «амортизатором» ринкових ризиків, оскільки її основним критерієм виступає рівень суспільної солідарності та згоди.

Сучасна професійна соціальна робота є одним з основних способів реагування суспільства на нову соціальну ситуацію, її проблеми, можливості. Разом з тим – це один з найважливіших і складних інструментів соціального контролю. Сьогодні висококваліфікованих спеціалістів соціальної роботи, які могли б професійно здійснювати роботу з діагностики і прогнозування соціальних процесів, надавати профілактичну, соціально-терапевтичну, психологічну, педагогічну і правову допомогу різним категоріям населення, в Україні не вистачає. Це значною мірою пояснюється тим, що професійна підготовка фахівців соціальної роботи розпочалася в нашій країні тільки у середині 90-х років ХХ ст. і пов'язана із значними труднощами, що зумовлені, насамперед, відсутністю як практичного досвіду роботи в цій галузі, так і науково-теоретичних розробок з питань соціальної роботи і підготовки фахівців для соціальної сфери. Про реальну необхідність оновлення процесу підготовки спеціалістів соціальної сфери свідчить й те, що в останні роки в Україні триває масштабна соціально-політична реформа з питань децентралізації, реформи правосуддя, прав, свобод та обов'язків людини і громадянина.

Головним вектором у підготовці фахівців соціальної сфери сьогодні виступає, як у світі, так і в Україні, освіта, що передбачає впровадження інноваційних процесів, перегляду традиційних підходів до формування

майбутнього фахівця, його особистісного розвитку та соціальної адаптації в системі європейських цінностей та міжнародних стандартів. У зв'язку з цим, особливого значення набуває професійна мотивація та компетентність фахівців соціальної роботи.

Рівень підготовки майбутніх соціальних працівників характеризується постійним впливом глобалізаційних процесів, в тому числі європейських цінностей та міжнародних стандартів і цей процес професійної підготовки спирається на особливості системи цих цінностей та стандартів, враховуючи специфіку поведінки і діяльності людини у процесі виконання професійних обов'язків.

Не зважаючи на існування великої кількості різних наукових досліджень щодо підготовки фахівців з соціальної роботи, дане питання залишається актуальним й сьогодні та потребує подальшого вивчення, що і зумовило вибір наукової теми дослідження кафедри соціальної роботи, управління та суспільних наук Львівського державного університету безпеки життєдіяльності.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В СИСТЕМІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ЦІННОСТЕЙ ТА МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТИВ

### 1.1 Сучасні підходи до формування професійної готовності майбутніх соціальних працівників

Особливе значення для України в сучасних умовах побудови демократичного суспільства має модернізований інститут соціальної роботи, зорієнтований на сприяння особистості в задоволенні її потреб та реалізації можливостей в усіх сферах життєдіяльності для успішної адаптації до умов і вимог сучасності. У зв'язку з цим зростає увага до професійної підготовки фахівців із соціальної роботи.

Соціальна робота являє собою один із найбільш багатопланових та трудомістких видів професійної діяльності у сфері «людина-людина», належить до найважчих «професій допомоги». Високий ступінь відповідальності за прийняття рішень, інтенсивний вплив стресових факторів у процесі взаємодії з клієнтом, що має особливі потреби та складні життєві обставини, зумовлює загрозу професійних ризиків у соціальній роботі, зокрема, синдрому «професійного вигорання» через особисту незахищеність фахівця, а тому вимагає від нього певних професійно важливих якостей, високого рівня особистісної зрілості та здатності до професійного самовдосконалення. Тому проблема формування професійної готовності майбутніх соціальних працівників до діяльності в сучасних умовах, їхнього професійного саморозвитку в процесі підготовки є однією з актуальних тем.

Формування готовності здобувачів вищої освіти до професійної готовності у закладах вищої освіти (далі ЗВО) розглядається як цілеспрямований процес, що дозволяє майбутнім фахівцям розвивати

професійну мотивацію, вольові якості особистості, рефлексію, що супроводжується їх включенням до самопізнання, самоактуалізації, самоосвіти, самореалізації в ході професійної підготовки, зорієнтованої на оволодіння знаннями та вміннями самостійного вдосконалення в професійній діяльності.

Звертаючись до поняття «готовність», слід зазначити, що воно активно досліджується у професійній педагогіці в контексті формування й становлення майбутніх спеціалістів для різних галузей професійної діяльності. При цьому готовність, як потенційний стан особистості фахівця, досліджується і в теорії, і в практиці. Для уточнення поняття «готовність до професійної діяльності» нами було проаналізовано в низці наукових праць. На підставі аналізу, ми дійшли висновку, що єдиного підходу до розуміння поняття «готовність» немає.

Деякі вчені зазначають, що стан готовності є цілісним проявом особистості в певних умовах життя та діяльності. Науковці пояснюють психологічний стан готовності як внутрішнє налаштування, тобто, пристосування ресурсів індивіда до успішної фахової діяльності [68; 81, с.34]. На їхню думку, готовність до певної діяльності характеризується, передусім, психологічним станом людини, котрий проявляється безпосередньо перед початком будь-якої діяльності. Цей стан залежить від індивідуальних властивостей особистості, виникає на основі передбачення ситуації та характеризується налаштованістю психіки на досягнення успіху.

К. Платонов трактує готовність у більш широкому значенні – як бажання виявляти власні професійні якості в процесі трудової діяльності, розуміти потребу самостверджуватися в ній. Готовність тлумачиться як потреба в діяльності, а конкретніше – це наслідок психологічної мобілізації та психологічної підготовки [53, с. 28].

Т. Гуцан трактує поняття «готовності» як процес вироблення фахівцем моделі майбутньої професійної діяльності залежно від отриманих знань і



навичок у процесі навчальної діяльності, виконання завдань на практиці та сформованого рівня компетентності. Як вказує науковець, щоб сформувати готового фахівця до професійної діяльності, педагог передусім мусить створити оптимальні умови для засвоєння студентами навичок, які вони зможуть використовувати у майбутній професійній діяльності [16].

Ми дотримуємось думки, що готовність необхідно розглядати крізь призму професіоналізму індивіда. В основу тлумачення цього поняття ми покладаємо досвід і практику навчання, в результаті чого виробляється готовність до трудової діяльності як вияв особистісного потенціалу індивіда.

Таким чином, готовність – складна цілісна характеристика особистості, яка містить складові: впевненість у власних силах; здатність доволіно керувати власними діями, почуттями, поведінкою в особливих умовах; високий ступінь психологічної стійкості; фахова підготовка.

С. Шишов у своїх працях співставляє поняття «готовність» із «компетентністю», яку розглядає як загальну здатність та готовність індивіда до трудової діяльності, котра ґрунтується на знаннях і досвіді, що їх отримують у процесі професійного навчання, орієнтуються на самостійну участь особистості в навчально-пізнавальному процесі та спрямовані на продуктивне включення індивіда в професійну діяльність [83, с. 34].

А. Деркач, акцентує свою увагу на тому, що готовність випускників навчальних закладів до фахової діяльності потрібно розглядати через діяльнісні вияви індивіда, коли здобувач освіти розвиває власні можливості, розширює професійні вміння та навички та опановує нові, спрощені способи вирішення фахових завдань у процесі професійної підготовки [19, с. 45].

П. Скляр трактує професійну готовність через професійну компетентність, майстерність, що є професійно-важливою якістю, яка передбачає наявність психологічних знань, навичок, якостей особистості, які характеризують спрямованість фахівця на продуктивну взаємодію із колегами в процесі майбутньої професійної діяльності [73, с. 56].

Ми поділяємо думку, що професійна готовність майбутніх соціальних працівників – це загальна готовність особистості до фахової діяльності (фізична, психологічна, фахова).

Слід зазначити, що підготовка фахівців у закладах вищої освіти (ЗВО) неможлива без визначення змісту професійної діяльності майбутнього спеціаліста та загальних і спеціальних компетентностей випускників спеціальності «соціальна робота».

У Класифікаторі професій «соціальний працівник» відноситься до розділу професіоналів, що передбачає виконання професійних завдань, які полягають «у збільшенні існуючого фонду (обсягу) знань, застосуванні певних концепцій, теорій та методів для розв’язання певних проблем...» [48]. Така діяльність передбачає теоретичну та практичну підготовку спеціалістів у закладах вищої освіти.

Результати аналізу нормативно-методичних документів, зокрема існуючих стандартів підготовки соціальних працівників та проекту нових стандартів, дають підстави констатувати, що до загальних компетентностей випускників відносять: здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу; застосування знань у практичних ситуаціях; здатність планувати та управляти часом; знання та розуміння предметної області та професійної діяльності; здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово; навички використання інформаційних і комунікаційних технологій; здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями; здатність до пошуку, оброблення інформації з різних джерел, тощо.

Серед спеціальних (фахових) компетентностей виділяють здатності до аналізу та оцінки соціально-політичних процесів; психічних властивостей, станів і процесів, процесів становлення, розвитку та соціалізації особистості, розвитку соціальної групи і громади; проблем, потреб, специфічних особливостей та ресурсів клієнтів, тощо. Майбутній працівник сфери соціальної роботи має володіти знаннями із психології, соціології,

політології, медицини, менеджменту, юриспруденції та інших дисциплін, що показує мультидисциплінарність даної професії. Саме ця особливість вимагає комплексної професійної підготовки соціальних працівників. Вивчення системи професійної підготовки соціальних працівників у вищих навчальних закладах України дає підстави визначити деякі особливості.

Зокрема, сьогодні підготовкою цих фахівців в системі вищої освіти на всіх освітніх рівнях займаються близько 70 університетів країни. До 2016/2017 навчального року спеціальність «соціальна робота» відносилась до галузі знань 1301 «Соціальне забезпечення». Проте у зв'язку із введенням у дію Постанови Кабінету Міністрів від 29.04.2015 № 266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти», ця спеціальність віднесена до окремої галузі знань «23 – Соціальна робота», що показує тенденції розвитку як самої спеціальності, так і професії, а також її важливість для українського суспільства. Тепер кожен заклад вищої освіти, який здійснює підготовку соціальних працівників, має можливість в рамках цієї спеціальності впроваджувати щей освітні програми – «система освітніх компонентів на відповідному рівні вищої освіти в межах спеціальності, що визначає вимоги до рівня освіти осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою, перелік навчальних дисциплін і логічну послідовність їх вивчення, кількість кредитів ЄКТС, необхідних для виконання цієї програми, а також очікувані результати навчання (компетентності), якими повинен оволодіти здобувач відповідного ступеня вищої освіти». Враховуючи, складні освітні традиції з організації підготовки соціальних працівників, умовно можна виділити регіони країни, де навчають майбутніх фахівців із соціальної роботи.

Отже, у більшості регіонів країни підготовка бакалаврів та магістрів спеціальності 231 «Соціальна робота» здійснюється за двома освітніми програмами: «Соціальний працівник» та «Соціальний педагог». Однак є деякі області, які навчають здобувачів вищої освіти ще за іншими освітніми

програмами, які входять до цієї спеціальності. Наприклад, на сході є ЗВО, в яких готують за освітніми програмами «практична психологія», «соціальне забезпечення», «соціально-правовий захист», «анімаційна соціально-педагогічна діяльність». На заході країни до цього переліку ще додаються «організатор соціально-педагогічної діяльності в соціумі, соціальний педагог, педагог-організатор», «організатор роботи з учнівськими об'єднаннями», «соціальна робота в громаді». В м. Києві та області, окрім зазначених вище освітніх програм в рамках спеціальності «Соціальна робота», ЗВО готують фахівців за освітніми програмами «Соціальна реабілітація», «Управління міжнародними проектами і програмами», «Соціально-психологічне консультування», «Соціальна робота на інтерактивні технології», «Соціальна педагогіка; консультативна психологія».

У переміщених навчальних закладах з Донецької та Луганської областей готують здобувачів вищої освіти за освітньою програмою «Соціально-реабілітаційна діяльність в пенітенціарних закладах». Це дозволяє готувати соціальних працівників, які, з одного боку, будуть володіти всіма основами соціальної роботи як професійної діяльності, а, по-друге, матимуть «вузьке» направлення своєї діяльності, що дозволить їм бути фахівцями в конкретному напрямку соціальної роботи.

Друга особливість процесу професійної підготовки соціальних працівників в системі вищої освіти полягає у неперервності та багаторівневості системи підготовки, про що свідчить наявність всіх освітніх рівнів за цією спеціальністю.

Третьою характеристикою підготовки фахівців із соціальної роботи є сфера практичного застосування знань та навичок випускників спеціальності «Соціальна робота» в професійній діяльності. Сьогодні можна спостерігати потребу в соціальних працівниках не тільки в галузі соціального захисту населення, а і в державній сфері, бізнес-структурах, громадських організаціях, що говорить про «універсальність» цієї професії.

У 2000-х роках в Україні відбувались досить активні процеси формування стандартів, що стосувались соціальної роботи, а також визначення компетентностей соціальних працівників. Щоправда, ці процеси не були послідовними, узгодженими і подекуди взаємопов'язаними, ініціювались та впроваджувались різними суб'єктами політики.

Насамперед, зауважимо, що в Україні досі немає офіційного визначення соціальної роботи як професії. Наявне лише часткове (і досить застаріле) дефініювання цього поняття в Законі України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» (2001 р.) [64].

У 2019-2020 роках побачила світ низка професійних стандартів соціальної роботи. Ці стандарти розроблялись Інститутом праці та зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і затверджувались цим же відомством (з 2020 року ці функціональні обов'язки перешли до Мінекономполітики), подекуди попри опір професійної спільноти [21]. Розглянемо затверджений у червні 2020 року професійний стандарт фахівця із соціальної роботи [57]. У ньому визначено, що основна мета професійної діяльності такого фахівця – це надання соціальних послуг забезпечення профілактики складних життєвих обставин або мінімізація наслідків/подолання складних життєвих обставин особам, сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати, у розв'язанні їхніх життєвих проблем. Таке визначення не сповна відповідає сучасному розумінню соціальної роботи, спрямованої не тільки на конкретних осіб чи сім'ї, а й на групи та громади, протидію дискримінації, забезпечення гендерної, екологічної та іншої рівності [70]. Від фахівця очікується наявність диплому бакалавру (що відповідає 6-му рівню Національної рамки кваліфікацій та першому циклу вищої освіти Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти) або магістра (7-й рівень Національної рамки кваліфікацій та другий цикли вищої освіти). Стандарт визначає, що фахівець із соціальної роботи повинен володіти 11 загальними

компетентностями (здатностями). Також на основі затвердженої Мінсоцполітики методики [58] розробники визначили комплекс із 11 трудових функцій, кожна з яких упередметнилася в комплексі із 47-ми компетентностей, які має опанувати фахівець.

Водночас в Україні у 2019 році затверджено освітні стандарти бакалавра та магістра соціальної роботи [59]. Вони повинні були розроблятися на основі чинних на той момент кваліфікаційних характеристик [60] (в яких не визначено компетентності, а є лише описи типових професійних завдань та загальний перелік, що повинен знати фахівець) та методичних рекомендацій Міністерства освіти та науки України від 2016 р. [42], котрі попри назву мають імперативний, обов'язковий характер. У стандарті вищої освіти першого бакалаврського рівня (2019) зі спеціальності 231 «Соціальна робота» зазначено, що цілями навчання є «підготовка фахівців, здатних розв'язувати складні спеціалізовані задачі та прикладні проблеми соціальної сфери або у процесі навчання, у тому числі управління соціальними процесами та процесами, що мають місце в індивідуальному розвитку особистості, що передбачає застосування певних теорій та методів соціальної роботи і характеризується комплексністю та невизначеністю умов, та зорієнтованих на подальшу фахову освіту [59].

Досягнення зазначених цілей віддзеркалено через інтегральні, загальні та спеціальні (фахові) компетентності, які за змістом відображають специфіку, предметну область спеціальності соціальна робота. Аналіз виявив, що випускники закладу вищої освіти мають оволодіти цим комплексом загальних і спеціальних (фахових) компетентностей безвідносно до трудових функцій. Компетентності, що містяться в освітньому стандарті, більше узгоджені із сучасною вітчизняною теоретичною концептуалізацією соціальної роботи. При цьому вони не сповна відповідають глобальним підходам [71] (наприклад, у вітчизняному освітньому стандарті немає згадки про гендерну компетентність чи здатності до здійснення

антидискримінаційної практики, які формують стрижень сучасної соціальної роботи). Так, випускник бакалаврату за спеціальністю «Соціальна робота» має опанувати 35 компетентностей, продемонструвати 23 результати навчання [59].

При розробленні освітніх програм, зокрема, при виборі освітніх компонентів, що мають забезпечувати формування зазначеної компетентності, на думку Семигіної Т. складно визначити ту, яка б відповідала всім характеристикам. Це може призвести до формалізації вибору навчальних дисциплін [72]. Такі ж загальні компетентності, як «Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями» та «Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків» фактично можуть стосуватися будь-якої дисципліни і будь-якого фаху, не мають сутнісного навантаження і їх неможливо оцінити Стандартом освіти передбачено опанування 20 фаховими компетентностями, водночас фахівець із соціальної роботи має виконувати 11 трудових функцій в межах 47 компетентностей згідно із професійним стандартом, сформованим у межах парадигми соціального забезпечення, а не розвивавальної соціальної роботи. Порівняння змісту цих компетентностей між собою видається надскладною інтелектуальною справою, оскільки трудові (професійний стандарт) і предметні (освітній стандарт) компетентності концептуально і термінологічно неузгоджені. При цьому жоден із стандартів, ані професійний, ані освітній, не пропонує методології оцінювання результатів навчання/кваліфікацій, а окремих стандартів оцінювання в Україні немає.

Розглядаючи характерні риси сучасної підготовки майбутніх соціальних працівників в системі вищої освіти України, слід відзначити і такі, що потребують розвитку та вдосконалення. По-перше, це проблема домінування теоретичної підготовки фахівців над практичною. Істотну роль в процесі професійної підготовки соціальних працівників відіграє її практична складова, реалізована в більшості випадків в ході виробничих практик в

різних установах. Проте на практичну діяльність виділяється приблизно 2-3 тижні за навчальний рік, що є недостатнім для формування повного спектру практичних навичок майбутнього фахівця із соціальної роботи.

Під час проходження практики в тих чи інших установах здобувачі вищої освіти стикаються із низкою проблем: по-перше, керівництво та фахівці установ, в яких проходять практику майбутні соціальні працівники, не завжди сприяють тому, щоб студент-практикант ознайомився з особливостями професії та розвитку практичних навичок.

По-друге, проблема поєднання гуманітарних та професійних предметів у навчальних планах. З одного боку, університетська система підготовки потребує універсальності, з іншого – на сьогоднішній день соціальній сфері та суспільству необхідні практико-орієнтовані спеціалісти, що володіють не тільки базовими цінностями та функціями, а і мають чіткі знання та практичні навички з вирішення тієї чи іншої соціальної проблеми. Оскільки система професійної підготовки соціальних працівників не може існувати без викладацького складу, рівень їх компетентності та професіоналізму є дуже важливою особливістю системи вищої освіти.

На початку становлення соціальної роботи в системі вищої освіти існувала проблема нестачі кваліфікованих кадрів. Викладацький склад кафедр, що здійснювали підготовку кадрів для сфери соціальної роботи, мав поверхневе уявлення про те, якими компетенціями має володіти випускник спеціальності «Соціальна робота». Спостерігалось, що дисципліни розробляли та читали фахівці різних галузей: психології, педагогіки, медицини, юриспруденції, філософії тощо. Ця ситуація зберігається і сьогодні. Проте, якщо на етапі становлення професії та підготовки до неї викладачі, що викладали, не мали практичного досвіду роботи в сфері соціальної роботи, сьогодні у закладах вищої освіти спостерігається наявність професійних кадрів, які, в свою чергу, працюють або працювали в



зкладах соціального обслуговування, з клієнтами та цільовими групами, в органах управління соціальною сферою.

Для розкриття проблеми підготовки соціальних працівників у ЗВО України та визначення основних тенденцій розвитку вищої освіти майбутніх фахівців, слід звернути увагу на форми організації освітнього процесу. В українських вищих навчальних закладах спостерігається домінування традиційних видів навчальних занять, за допомогою яких готуються фахівці – класичні лекції, семінари, самостійна підготовка. Розглядаючи лекцію як метод викладання дисциплін при навчанні соціальних працівників відзначимо, що ця форма організації навчального процесу виступає однією із провідних. За допомогою лекції викладач надає студентам систематизовану, необхідну і актуальну інформацію. Аналізуючи лекцію як форму організації навчального процесу, слід звернути увагу, що у вітчизняних ВНЗ, які готують соціальних працівників, можна спостерігати використання не тільки класичних лекцій, а і лекцій-дискусій, відео-, телелекцій тощо.

У ЛДУ БЖД застосовується система управління навчанням MOODLE (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment – модульне об'єктно-орієнтоване динамічне навчальне середовище) – це відкрита система управління навчанням, орієнтована на організацію взаємодії між викладачем та студентами, і яка також використовується для організації дистанційних курсів. Середовище MOODLE розроблено на PHP з використанням SQL-бази, має модульну архітектуру, що дозволяє легко розгалужувати можливості. MOODLE відноситься до автоматизованих інформаційних систем класу LMS (Learning Management System) – систем управління навчанням. Ця система управління навчанням використовується більш ніж у 30 000 навчальних закладів багатьох країн світу для організації дистанційного навчання, її перекладено майже на 80 мов, у тому числі і на українську.

MOODLE надає можливість проектувати, створювати та керувати інформаційно-навчальними ресурсами навчального закладу. Система MOODLE надає зручні засоби управління контентом і різні форми організації занять. Дистанційний курс може містити різні елементи: лекції, практичні завдання, форум, чат тощо. При цьому можна використовувати текст, презентації, таблиці, схеми, графіку, відеоматеріали, посилання в мережі Інтернет, допоміжні файли та інші матеріали.

Звертаючись до досвіду Львівського державного університету безпеки життєдіяльності при підготовці соціальних працівників, можна виокремити навчальні курси, під час яких використовуються такі форми організації навчального процесу. Зокрема, тренінг та ділові ігри використовуються при викладанні курсів «Практикум з соціальної роботи», «Соціальна робота з різними групами клієнтів», «Основи консультування», «Методи та технології соціальної роботи». Як індивідуальні завдання здобувачам вищої освіти спеціальності «Соціальна робота» пропонується створення соціальної реклами, соціальних проектів, розробка програм роботи з різними групами клієнтів, підготовка презентацій та рефератів. Такі неklasичні форми організації навчання майбутніх соціальних працівників дозволяють подолати розрив між теорією і практикою в українській системі професійної підготовки фахівців спеціальності «Соціальна робота», а також підвищити мотивацію здобувачів вищої освіти та викладачів. Їх впровадження в освітній процес дозволяє підвищити конкурентоспроможність вищих навчальних закладів, які готують соціальних працівників за умови, що при проведенні профорієнтаційної діяльності увага абітурієнтів буде звертатись не тільки на майбутнє працевлаштування, а саме на цікавий, нетрадиційний процес організації навчання.

Таким чином, на підставі аналізу науково-педагогічної літератури з питань особливостей професійної готовності соціальних працівників у ЗВО, виокремлено коло проблем, подолання яких дозволить випускати якісно

підготовлених фахівців із соціальної роботи: домінування теоретичної підготовки і низький рівень практичної діяльності здобувачів вищої освіти під час навчання; відсутність практичного досвіду соціальної роботи у викладачів вищих навчальних закладів; перевага традиційних форм організації навчального процесу над активними методами.

До тенденцій розвитку професійної готовності соціальних працівників в системі вищої освіти відноситься впровадження зарубіжного досвіду із залученням іноземних фахівців з соціальної роботи, які мають досвід практичної діяльності із вирішення суспільних проблем; збільшення кількості та видів інтерактивних методів навчання; організація співпраці із роботодавцями різних установ та організацій для проходження виробничої практики здобувачами вищої освіти, що навчаються а спеціальності «Соціальна робота».

## **1.2 Професійна Я-концепція майбутніх соціальних працівників в системі Європейських цінностей та міжнародних стандартів**

Підготовка фахівця будь-якої галузі повинна здійснюватися на двох рівнях: суто професійному й особистісному. Що ж стосується безпосередньої підготовки майбутнього соціального працівника, то такий підхід вважаємо аксіоматичним. Безумовно, що в ідеалі кожний такий фахівець має бути компетентним у своїй справі. Це означає, що він має відповідати вимогам і характеру виконуваної роботи [8, с. 20].

Європейський вибір нашої держави, підкріплений значним прогресом у взаємовідносинах України з ЄС в умовах інтеграційних процесів, що відбуваються в українському суспільстві, спонукали науковців до теоретичного осмислення сутності європейських цінностей, їх привабливості для населення країни та адаптації соціуму до європейських стандартів життя.

Європейські цінності зіграли роль консолідуючого чинника для різних верств сучасного українського суспільства та стали орієнтиром у боротьбі за гідне життя [69].

Як засвідчує аналіз думок експертів європейські/західні цінності це складне й багатовимірне явище, в основі якого лежать високоморальні, духовні та гуманні принципи. Відповідальність – одна із найважливіших європейських цінностей, що означає усвідомлення суті та значення діяльності, її наслідків для суспільства і соціального розвитку, вчинків особи з погляду інтересів суспільства або певної групи. Головна теза цього визначення – це «усвідомлення» своїх вчинків. Якщо людина усвідомлює неправильність свого вчинку, але нічого не робить для того, щоб його виправити, то вона не повинна цього чекати від інших [29, с. 342].

Соціальна робота, як професійна діяльність, що базується на взаємодії «людина-людина», потребує фахівців із широким комплексом характеристик. Такий працівник разом з належним рівнем фахової підготовки, професійними знаннями і вміннями, повинен мати відповідний світогляд, оскільки цінності та переконання, спрямованість особистості визначають життєву стратегію особи і значною мірою детермінують професійну діяльність. Тому особистість соціального працівника є об'єктом наукових досліджень, предметом яких є вивчення тих особистих якостей і рис, які необхідні для ефективної професійної діяльності.

В зв'язку із загрозою професійних ризиків в соціальній роботі, постійних стресових ситуацій, в які потрапляє соціальний працівник у процесі складної соціальної взаємодії з клієнтом, особливо гострою та актуальною постає проблема формування соціально-психологічної культури, особистісної зрілості, основою та підґрунтям яких виступає позитивна Я-концепція.

Я-концепції, як системно організована сукупність думок, ставлень, переконань і почуттів особистості до самої себе є однією із основних

проблем дослідження сучасної науки. Цей феномен самосвідомості є не лише надскладним, а й унікальним за своїми функціями та призначенням, оскільки пов'язаний із дослідженням як особистісного, так і професійного становлення особистості. Вагомим здобутком стало виокремлення у структурі Я-концепції такої складової, як професійна Я-концепція. Професійна Я-концепція відображає єдність професійного досвіду та професійного спілкування, поєднує самосвідомість і творчо-діяльнісні чинники особистості, сприяє успішній актуалізації професійних знань, умінь і навичок, розвитку особистісно-професійних якостей та характеристик, що є запорукою гармонійного розвитку фахівця [5, с.11].

Сьогодні у вітчизняній і зарубіжній науці певною мірою розроблені базові положення інтегрованого підходу до змісту професійної підготовки соціального працівника, обґрунтована роль соціальної роботи як наукової та практичної діяльності. Але в дослідженнях з питань формування професійно важливих якостей майбутніх соціальних працівників недостатньо вивчена проблема їх ставлення до себе, Я-концепції.

Виходячи з актуальності та нерозробленості певних напрямів означеної проблеми, важливим є дослідження формування позитивної Я-концепції для особистісного розвитку та професійного становлення майбутнього соціального працівника в контексті європейських цінностей та стандартів.

Професійна «Я-концепція» поруч із професійною ідентифікацією і професійно-особистісною компетентністю є важливим компонентом професійного самовизначення та життєвого шляху особистості в цілому. На основі визначень «Я-концепції» та підходів до професійного самовизначення можна описати професійну «Я-концепцію» особистості через такі поняття, як:

- частина – ціле стосовно «Я-концепції»;
- складова частина професійного становлення і розвитку особистості;
- сукупність уявлень фахівця про себе як суб'єкта професійної діяльності;

- смисл «Я» професіонала;
- багаторівневе та багатоконпонентне утворення.

Таким чином, професійна «Я-концепція» відображає настановлення особистості на виконання певних професійних функцій, пов'язана з її бажанням належати до певної професійної спільноти та виявляється у прагненні самореалізуватися як фахівець певної галузі. Загалом сфера вияву професійної «Я-концепції» як сфери життєдіяльності, більше конкретизована і розглядається в контексті професійного розвитку і становлення суб'єкта діяльності. Проте як професійна «Я-концепція», так й «Я-концепція» в цілому мають однакову структуру (когнітивний, афективний, поведінковий компоненти), форми прояву (реальне «Я», ідеальне «Я») та якісний характер (позитивна і негативна «Я-концепція»). У контексті нашого дослідження доцільно детально зупинитися на особливостях формування позитивної «Я-концепції», адже основною метою підготовки у закладах вищої освіти є професіоналізація – підготовка висококваліфікованих фахівців, впевнених у своїх силах та професійних можливостях. Позитивна професійна «Я-концепція» – це структуроване уявлення про себе як про професіонала. У будь-якої людини за умови позитивного самосприйняття підвищується впевненість у собі, ефективність професійного навчання, задоволеність своєю професією, зростає прагнення до самореалізації. Критеріями позитивної професійної «Я-концепції» є відповідність особистості вимогам посадової інструкції, обраного нею фаху, а також задоволеність виконанням своїх професійних обов'язків [66, с. 110].

Розглянемо професійно важливі якості та характеристики особистості соціального працівника, необхідні для розуміння феномену Я- концепції.

А. Й. Капська наголошує на необхідності впевненості у собі і своїй професії, яка є «стрижнем особистості соціального працівника», постійного самовдосконалення як у професійному, так і особистісному плані. Адже «особливість функцій соціального працівника передбачає органічне

поєднання особистісних і професійних якостей» [22, с. 46].

До професійно бажаних особистісних характеристик науковці, в першу чергу, відносять здатність до емпатії, співпереживання (але без гіперсензитивності як одного з факторів «синдрому вигорання»); внутрішній локус контролю, високий соціальний інтелект (отримання задоволення від розуміння психологічної суті того, що відбувається), відкритість, комунікативність, суб'єкт-суб'єктний характер стосунків, толерантність і вміння відчужуватися від власних установок, вміння слухати, терпіння, самовладання, стресостійкість. Однією з найважливіших характеристик особистості соціального працівника є його «гуманістичний потенціал» – ціннісну орієнтацію особистості, що визначає особистісний сенс професійної діяльності, а також «характеристику Я-концепції, Я-образу, що передбачає позитивне самоставлення, високу позитивну самооцінку (високий ступінь прийняття себе), а також позитивне очікуване ставлення з боку партнера по міжособистісній взаємодії». Важливою характеристикою соціального працівника є здатність до прийняття особистої і соціальної відповідальності за власні дії, а також незалежність від зовнішніх оцінок (внутрішній локус контролю). Ставлення людини до самої себе є надзвичайно важливим індикатором її уміння вирішувати проблеми інших як свої власні. Адже людина, котра нездатна зрозуміти саму себе, не зрозуміє й іншого, а не вміючи вирішити свої проблеми, не зможе допомогти ближньому [30].

Самоповага, впевненість у собі, вимогливість до себе, адекватність самооцінки, самокритичність, самоактуалізація особливо виразно відображають сутність Я-концепції соціального працівника.

В психологічній науці Я-концепція – це складна динамічна система всіх уявлень людини про себе, пов'язана з їх оцінкою; переконання, тенденція поведінки, набір установок, спрямованих на самого себе. Я-концепція містить когнітивний (образ Я – уявлення індивіда про себе), емоційно-оцінковий та поведінковий компоненти, що знаходяться у динамічному

взаємозв'язку і взаємодоповненні [18].

Дослідники за сутнісними властивостями поділили Я-концепцію на позитивну і негативну. Зокрема, Р. Бернс вказує, що позитивна Я-концепція характеризується «твердою переконаністю в імпонуванні іншим людям, упевненістю у здатності здійснювати певний вид діяльності і почуттям власної значущості». Загалом її емпірично можна прирівняти до позитивного ставлення особи до самої себе, до самоповаги, прийняття себе, відчуття власної цінності і непересічності, віри в успіх, оптимізму. Негативна Я-концепція – негативне ставлення до себе, внутрішнє неприйняття себе, відчуття власної неповноцінності і меншовартості, песимізм. Я-концепція формується під впливом минулого досвіду, успіхів та невдач, ставлення до нас людей, особливо в дитячі роки, власної зовнішності. Образ власного Я визначає діапазон можливостей людини – те, що вона у змозі чи не у змозі здійснити. Численні експерименти абсолютно чітко продемонстрували, що як тільки змінювалась Я-концепція, проблеми та задачі, пов'язані з нею, вирішувалися швидко та без надмірних зусиль [30].

Осягнення та використання Я-концепції відкриває простір для суттєвих змін якостей людини завдяки наступним важливим умовам:

- всі наші дії, почуття, вчинки завжди узгоджуються з Я-концепцією. Змінюючи Я-концепцію, ми змінюємо себе, своє життя;

- уявлення про себе дійсно можна змінити. Пам'ять про минулі удачі відіграє роль «банку інформації», який надає нам впевненості у власних силах і сприяє при вирішенні чергової задачі або проблеми. За їх відсутності необхідно «синтезувати або штучно відтворити та контролювати практичний досвід у лабораторії нашої свідомості» [5].

У процесі професійної діяльності соціальним працівникам регулярно доводиться мати справу з негативними явищами суспільного життя, такими як насильство, малозабезпеченість, відсутність роботи чи житла, залежність від алкоголю чи наркотиків, безпритульність, самотність, сирітство, втрата рухової



активності чи інвалідність та ін. Крім того, клієнтами соціальних служб є особи, які не можуть самотійно вийти з життєвої кризи, перебороти труднощі та проблеми, і тому, досить часто стають заручниками негативних переживань. Очевидно, що стикаючись із такими ситуаціями, соціальному працівнику складно зберегти позитивне світосприйняття. Перебуваючи в такому середовищі та усвідомлюючи, що об'єктивно не всі негативні явища можна здолати, фахівець має зберігати віру в соціальну справедливість, бути впевненим, що його допомога принесе покращення в життєдіяльність клієнта чи бодай частково полегшить його страждання. Це має слугувати джерелом оптимізму працівника [34].

Ми переконані, що успішна діяльність соціального працівника у будь-якій сфері неможлива без позитивного мислення, причому не тільки під час виконання функціональних обов'язків. Оптимістам характерні такі риси, як щедрість і готовність прийти на допомогу, їм більшою мірою, ніж песимістам, які зосереджені на своїх проблемах, притаманні емпатія та альтруїзм. Позитивно налаштовані люди є стійкішими до розчарувань, не загострюють увагу на невдачах, вважаючи їх тимчасовими, будь-яку поразку розцінюють як таку, що має разовий характер і з подвоєною силою беруться долати неблагополучну ситуацію, яку сприймають як виклик; частіше ніж песимістично налаштовані особи досягають успіху в різних сферах життєдіяльності. Власне ці риси, які пов'язують з оптимістичним сприйняттям дійсності, є невід'ємними для особистості соціального працівника. Також оптимізм позитивно впливає на пам'ять та увагу – в таких людей відмічається підвищена реакція, їм легше зорієнтуватися в проблемній ситуації, вони володіють більшим творчим потенціалом. Результати емпіричних досліджень показують, що існують кореляції та залежності між оптимізмом і різними копінг-стратегіями і що оптимісти використовують ефективні копінг-стратегії. Репертуар копінг-стратегій широкий, продуктивний, що призводить до стресостійкості та протистояння життєвим труднощам. Екстраполюючи ці висновки на

особистість соціальних працівників можна стверджувати, що оптимізм сприятиме конструктивному вирішенню професійних завдань [35].

У дослідженнях сучасних психологів Аарона Бека, Альберта Елліса, Наполеона Хілла, а також практикуючих лікарів (Максуелла Мольца, Найта Данлопа) здійснюється пошук шляхів формування навичок мислення, яке б допомагало сучасній людині бути здоровою, успішною та щасливою, а також механізмів зміни звички людей мислити непродуктивно. Мислення, спрямоване на формування стійкого здоров'я, успішної професійної діяльності, відчуття душевного комфорту, називається саногенним (те, що народжує здоров'я). У роботах деяких учених саногенне мислення має аналоги – позитивне, оздоровче. Патогенне мислення (мислення, яке породжує хворобу, паталогію характеру) називають ще й негативним. Негативний спосіб думок породжує тривогу і невдоволення, фрустрації та озлобленість. «Негативіст боїться труднощів і не знає мети, знає, що його в усьому переслідують невдача, тому справді на неї приречений. Важко тягне він за собою протягом життя всезростаючий комплекс неповноцінності. Налаштована на поразку підсвідомість природно штовхає його від однієї поразки до іншої» [5]. Особистості з негативним мисленням протипоказано займатися соціальною роботою.

Максуел Мольц рекомендує формувати позитивне мислення з пошуку самого себе, з власного самоприйняття та адекватного самооцінювання. І в той самий час для формування позитивного уявлення про себе рекомендує використовувати позитивне мислення. Суть його полягає в тому, щоб, з одного боку, змінювати позитивний образ власного «Я» під впливом вдалих вчинків, а з іншого боку, не дати йому зруйнуватися вразі невдачі [5].

Можна використати можливості власного мислення, своєї уяви для створення та реалізації моделі особистого і професійного успіху, здорового і щасливого життя. Позитивне мислення допомагає робити проблемні ситуації керованими й витратити зусилля саме на їх розв'язання.

В міжнародній практиці соціальної роботи важливе місце приділяється етичним проблемам діяльності. Соціальна робота, як професія, яка належить до типу «людина – людина», передбачає високу моральну культуру фахівця, котру слід розглядати не просто як таку, що базується на загальнолюдській моралі – в ній мають бути актуалізовані певні якості та чесноти, без яких професіоналізм неможливий. Проводячи соціально-педагогічну діяльність пов'язану з вирішенням конфліктних ситуацій, подоланням кризових станів у клієнтів, профілактикою негативних явищ та ін. перед фахівцем постає проблема добору засобів за допомогою яких він буде вирішувати поставлене перед ним завдання. Засоби вибору мають бути ефективними і морально цінними. Їх доцільність взаємопов'язана з їхньою моральною якістю. Особливо це стосується ситуацій, в яких цілковито позитивного результату досягнути не можливо й фахівцю доводиться вибрати за принципом «меншого зла». Працюючи над конкретним випадком дії соціального працівника мають узгоджуватися із загальною метою його діяльності – створення сприятливих умов для соціального, фізичного, інтелектуального, духовно-морального розвитку людини. Ця вимога стосується як безпосередньо підопічних, так й його оточення. Тому слід відкидати ті засоби, які формально вирішують проблему, але не узгоджуються з вищою метою. Власне моральна культура фахівця допоможе відкинути такі засоби як недоцільні й обрати такі, які не змінюють морального характеру вищої мети та співвідносяться з цілями, які вже реалізовані [5].

Також, варто звернути увагу й на естетичну культуру та знання. Естетична культура особистості соціального працівника характеризує його прилучення до естетичних і художніх цінностей, надбань вітчизняної і світової культур. Це реалізується ним не лише у процесі професійної діяльності, а й у значно ширшому форматі: активній діяльності в громадських, культурно-просвітницьких товариствах, організаціях тощо. Фахівець має бути належним чином підготовленим до того, щоби вміти

правильно сприймати естетичне, давати йому правильну оцінку і творчо переносити власні враження іншим, при цьому робити це у делікатній, ненав'язливій формі, враховуючи почуттєвий стан і розвиток іншого, його смаки й художньо-естетичні уподобання. Естетична культура особистості соціального працівника виявляється у всіх видах і формах його діяльності, віддзеркалюючи як загальний рівень духовної культури людини, так і конкретні відбиття індивідуальних естетичних уявлень про відносини, поведінку, мислення, мову, міжособистісне спілкування тощо [86].

Аналіз професійної «Я-концепції» у її зв'язку із «Я-концепцією» особистості в цілому дає змогу визначити специфічний зміст когнітивного, афективного і поведінкового компонентів професійної «Я-концепції». Зокрема, до когнітивної складової входять знання, уміння та навички, отримані у процесі професійної підготовки; образ своєї професії, уявлення про її перспективність і можливості кар'єрного росту. Афективний компонент професійної «Я-концепції» полягає у ставленні до обраного фаху, своїх професійних обов'язків, самоповазі, стресостійкості, а також самооцінки, сформованої в результаті об'єктивних обставин і суб'єктивного відчуття успішності на професійній ниві. Поведінковий компонент професійної «Я-концепції» характеризується насамперед індивідуальним стилем діяльності, вмінням розв'язувати професійні задачі та конфлікти, навичками саморегуляції тощо. Розвиток усіх цих компонентів і формування позитивного образу фахівця соціальної роботи є запорукою становлення позитивної «Я-концепції» майбутніх соціальних працівників.

Отже, для формування професійної «Я-концепції» важливу роль відіграють індивідуальні якості особистості – гуманізм, особиста і соціальна відповідальність, відчуття добра та справедливості, повага до гідності іншої особи, ввічливість, терпеливість, емпатія. Тобто особистісні якості фахівця із соціальної роботи можна поділити на: 1) психофізіологічні характеристики, від яких залежать здібності до цього виду діяльності (вони відбивають

психічні процеси, психічні стани, увагу, емоційні та вольові вияви) та повинні відповідати вимогам, що висуваються до фахової діяльності фахівців із соціальної роботи; 2) психологічні якості, що характеризують фахівця із соціальної роботи як особистість, – самоконтроль, самокритичність, самооцінка власних дій та вчинків, стресостійкість – фізична тренуваність, самонавіювання, вміння переключатися та управи власними емоціями. Такі якості допомагають уникнути професійного вигорання; 3) психолого-педагогічні якості, від яких залежить ефект особистої привабливості – комунікабельність, емпатійність, атракція, красномовність тощо.

Позитивна Я-концепція передбачає позитивне самоствавлення, позитивну самооцінку, а також позитивне очікування з боку партнера у міжособистісному спілкуванні. Оволодіння позитивним (саногенним) мисленням сприяє досягненню успіху у будь-якій справі, успішному подоланню перешкод, невдач, криз, надає віри у власні сили, більші можливості адаптації до змін у житті, оптимізм, самовладання, доброзичливість, задоволення життям, добрі стосунки з оточуючими людьми. Усе це конче потрібно соціальному працівнику-практику, який працює майже завжди в стресогенних умовах.

### **1.3. Міжнародний досвід організації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників**

Найбільш загальною тенденцією суспільного розвитку у ХХ ст., за свідченням абсолютної більшості соціологів, стала професіоналізація соціальної роботи. У багатьох країнах світу, в т. ч. Україні, цей процес зумовлений необхідністю вирішення численних економічних, правових, політичних проблем населення, розробки та реалізації ефективних механізмів

соціального захисту громадян. Утвердження соціальної роботи як окремої галузі суспільної практики та самостійного виду професійної діяльності відбулося в Україні на початку 90-х років ХХ ст. Специфіка процесу становлення соціальної роботи в нашій державі полягає у тому, що невирішеність проблем у соціальній сфері змушує фахівців соціальної роботи паралельно вирішувати два питання: налагоджувати ефективну систему соціального захисту та розробляти адекватну сучасним умовам наукову концепцію соціальної роботи. Визнаючи важливість розробки методологічних засад, визначення власного об'єкта, предметних сторін, змісту і методики соціальної роботи, особливо на етапі її самоствердження, вчені наголошують на необхідності розвитку системи професійної підготовки відповідних фахівців. Створення ефективної системи соціальної освіти є важливою передумовою вирішення багатьох соціальних проблем засобами професійної соціальної роботи. Аналіз літературних джерел свідчить, що у розвинутих країнах світу соціальну освіту розглядають як потужний антикризовий, стабілізуючий і творчий чинник розвитку суспільства. В Україні вона лише розпочала свій розвиток як інноваційна галузь професійної освіти. Очевидно, що підготовка фахівців соціальної роботи є нелегким завданням у будь-якій країні, враховуючи глобальність цілей соціальної роботи, складність її об'єкта, різноманітність функцій та сфер діяльності. В Україні ситуація ускладнюється тим, що підготовка фахівців для соціальної сфери здійснюється в умовах суперечливого процесу розробки й осмислення сутності соціальної освіти, принципів, змісту і технологій її реалізації. Сьогодні перед вищими закладами освіти України, які готують соціальних працівників і соціальних педагогів, стоїть нелегке завдання – підготувати професійно компетентних спеціалістів. З одного боку, підготовка професіоналів забезпечить можливості для подальшого успішного становлення цієї сфери діяльності, необхідної для соціального розвитку як окремої людини, так і суспільства загалом. А з іншого – результативність

розвитку соціальної роботи, і особливо на етапі її професійного становлення, значною мірою визначається рівнем компетентності та зрілості кожного конкретного представника цієї професії. Розвиток системи освіти України, в т. ч. соціальної, не є відособленим процесом. Вона функціонує і розвивається паралельно з освітніми системами інших країн та регіонів, взаємодіє з ними, зазнає їх впливу. Тому у розбудові вітчизняної системи соціальної освіти повинні використовуватися як науковий доробок вітчизняних учених, так і прогресивні ідеї світової педагогічної теорії і практики.

За кордоном перші спроби цілеспрямованого вивчення досвіду інших країн у вказаній галузі були здійснені у 1928 р., коли була заснована Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи. За її даними, в час у світі існували майже 200 шкіл соціальної роботи, проте значні відмінності у навчальних планах та програмах, а інколи і їх відсутність, не забезпечували можливостей для здійснення ґрунтовного наукового аналізу. У 1948 р. К.Кендал на замовлення ООН здійснила порівняльне дослідження в галузі соціальної освіти; за її даними тоді у світі налічувалось 373 навчальних заклади з підготовки соціальних працівників [7, с.137]. У той період провідна роль у налагодженні діяльності шкіл соціальної роботи та удосконаленні їх діяльності у країнах, які прагнули розвивати вказану сферу, належала США, Канаді та Великій Британії. Уряди цих країн, приватні особи та міжнародні агентства надавали стипендії і стажування, проводили навчальні семінари для фахівців різних країн. Така діяльність сприяла інтернаціоналізації професії, посиленню впливу провідних західних держав на підготовку соціальних працівників у країнах, де становлення соціальної роботи та освіти у цій сфері розпочалося значно пізніше. Проте у багатьох країнах адаптація зарубіжного досвіду підготовки соціальних працівників позбавила від необхідності розробки власних моделей, структури і форм соціальної освіти, які б якнайкраще відповідали місцевим умовам. Неefективність такого підходу змусила Міжнародну асоціацію шкіл соціальної роботи на початку

70-х років XX ст. розпочати нову програму так званих експериментальних шкіл. Головною метою цього експерименту була розробка навчальних планів і програм підготовки фахівців соціальної роботи, які б відповідали потребам конкретного регіону. Важливим компонентом цього експерименту стали міжнародні та регіональні семінари, на яких збиралися учасники з різних країн світу для вивчення нових моделей навчання соціальної роботи. У результаті такої діяльності були засновані Латиноамериканська та Африканська асоціації навчання соціальної роботи, у середині 70-х років XX ст. створена Асоціація навчання соціальної роботи в країнах Азії і Тихоокеанського регіону, а в 1980 р. – Європейська регіональна група з навчання соціальної роботи [7]. Проте регіональний підхід також виявився малоефективним. Орієнтація практичної діяльності та системи підготовки кадрів на вирішення регіональних проблем не відображала глобальний характер соціальної роботи, не відповідала її меті та завданням. Найбільш перспективним шляхом розвитку системи соціальної освіти було визнано оптимальне поєднання регіонального компонента і міжнародного досвіду у цій сфері.

У 80–90-х роках XX ст. у світі було проведено кілька порівняльних досліджень з метою виявлення спільних та відмінних рис у підготовці соціальних працівників. Так, Х. Браунс і Д. Крамер проаналізували діяльність шкіл соціальної роботи у 21 європейській країні; Дж. Корнеліссен здійснив аналогічне дослідження на матеріалах 12 країн цього ж регіону; окремі аспекти підготовки соціальних працівників, що містять можливості для європейської інтеграції, досліджували Ф. Сейбл та У. Лоренц [82, с. 40]; системи підготовки фахівців для соціальної роботи у країнах Азії та Тихоокеанського регіону вивчала Дж. Джордж. Обмін перспективним досвідом організації соціальної освіти та пошук конструктивних шляхів її вдосконалення стали лейтмотивом конгресів Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи, які проходили у Вашингтоні (США, 1992 р.), Амстердамі



(Нідерланди, 1994 р.), Гонконзі (1996 р.), Єрусалимі (Ізраїль, 1998 р.), Монреалі (Канада, 2000 р.), Монтпел'є (Франція, 2002 р.), Аделаїді (Австралія, 2004 р.), Сантьяго (Чілі, 2006 р.), Дурбані (Південна Африка, 2008 р.), Гонконзі (Китай, 2010 р.). На останніх конгресах відзначалась необхідність створення нової концепції соціальної роботи і підготовки фахівців, орієнтованої на більш активну роль цієї професії. Навчання соціальній роботі не може лише пасивно відображати соціальний розвиток, а повинно вести активний пошук шляхів вирішення соціальних проблем, що виникають. Серед суттєвих змін, яких вимагає сучасна система навчання соціальній роботі, називались, зокрема, необхідність створення ефективної системи професійного відбору та допрофесійної підготовки соціальних працівників, впровадження багаторівневої системи підготовки відповідних фахівців і відбір прийнятливих для тієї чи іншої країни форм навчання. Такі зміни є універсальними у світовому масштабі, їх потребує система соціальної освіти будь-якої країни, звичайно, в адаптованому варіанті. Важливу роль у справі поширення передового досвіду соціальної освіти відіграє Міжнародна асоціація соціальних працівників та Комісія з соціальної роботи Ради Європи. Вони організують різні міжнародні конференції, сприяють укладенню довготермінових угод про співпрацю між школами соціальної роботи багатьох країн, які передбачають обмін студентами та викладачами, розробку спільних навчальних планів та програм з окремих навчальних курсів, обмін літературою, реалізацію спільних дослідницьких проєктів. Дослідження з цієї проблеми у міжнародному масштабі здійснюють К. Кендал, В. Рао, (США), Х. Браунс, Д. Крамер, У. Лоренц, Ф. Сейбл (Німеччина), М. Сатка (Франція), М. Доуел, С. Шардлоу (Велика Британія). Перспективи вдосконалення соціальної роботи загалом та соціальної освіти зокрема ці вчені вбачають у поєднанні національного досвіду та світової практики, подальшому розвитку і втіленні інноваційних ідей, сформованих на основі досягнень різних країн.

Дослідники відзначаючи значну різноманітність моделей підготовки соціальних працівників і соціальних педагогів, визначає три великі групи країн за типом підготовки. До першої групи належать країни (Австрія, Бельгія, Німеччина, Нідерланди, Франція), де підготовка соціальних працівників здійснюється поза системою університетської освіти. В другу групу входять країни, в яких розвинутий як університетський, так і поза університетський типи підготовки. Це, зокрема, Чехія, Болгарія, Греція, Норвегія, Польща, Словаччина. Українах, які ввійшли до третьої групи (Естонія, Фінляндія, Велика Британія, Ісландія, Швеція, США) підготовка фахівців для соціальної сфери здійснюється переважно в університетах. У різних країнах існують суттєві відмінності в характері управління соціальною освітою. Повна відсутність централізованого нагляду за навчанням фахівців характерна для таких країн як Німеччини, Ісландії, Ізраїлю, Італії, Швейцарії. У Данії, Фінляндії, Франції та Іспанії навчання соціальній роботі регулюється за допомогою законодавства. В Австрії, Бельгії, Греції, Люксембурзі, Нідерландах, Португалії, Швеції контроль за діяльністю навчальних закладів здійснюють відповідні уповноважені органи – міністерство освіти, міністерство охорони здоров'я та ін. У США та Великій Британії ці функції виконують спеціально створені координаційні органи (у США – Рада з освіти у соціальній роботі, у Великій Британії – Центральна рада з питань навчання і підготовки у соціальній роботі). У деяких країнах навчальні заклади з підготовки фахівців соціальної сфери фінансує держава (Данія, Фінляндія, Греція, Ісландія, Ірландія, Туреччина, Велика Британія). У Нідерландах, наприклад, школи соціальної роботи є винятково приватними. В інших країнах навчальні заклади соціальної освіти фінансуються за рахунок як державних, так і приватних коштів (США, Португалія, Іспанія та ін.). Незважаючи на тісний зв'язок системи навчання соціальній роботі з різними національними соціальними, економічними, політичними та юридичними умовами, незмінною у більшості країн

залишається мета професійної освіти – підготовка професійно-компетентних спеціалістів.

Спільними для усіх країн є також базові засади навчання соціальної роботи, які визначаються цілями, змістом та функціями професійної діяльності, а також специфічними рисами соціальної освіти: гуманістичною спрямованістю, універсальністю та консервативністю.

Гуманістична спрямованість зумовлена характером, завданнями і цілями соціальної роботи, яка у всіх своїх проявах звернена до людини. Гуманістична сутність соціальної освіти полягає у повноті охоплення людських проблем, найбільш ефективному використанні гуманістичних традицій і духовного досвіду, нагромадженого у системі навчання і виховання. Універсальність. Соціальна освіта, на відміну від деяких інших форм навчання та виховання, не може орієнтуватись на вузьку спеціалізацію. Її багатогранність і багатовекторність зумовлені природою людини, її матеріальними та духовними потребами.

Гуманітарна соціальна освіта є універсальною, оскільки черпає свій зміст із соціальної філософії, антропології, біології, економіки, психології, педагогіки, соціології, медицини.

Консервативність. Освіті взагалі, а соціальній зокрема, властиве, принаймні, одне внутрішнє протиріччя, яке рухає нею. Вона, з одного боку, щоб реалізувати своє призначення, змушена «дивитись вперед», бути у суспільстві головним носієм інновацій, а з іншого – має бути «повернута назад», оскільки освіта може базуватися лише на міцних і стійких знаннях, набутих зусиллями декількох поколінь протягом тривалого періоду. «Консервативність освіти, помірна загальмованість, стриманість щодо будь-яких новацій, розбірливість в істині – усе це не стільки недоліки, скільки показники її зрілості та надійності», – вказує М. Солнцев [62]. Зміст, методи та форми навчання будь-якої спеціальної освіти завжди відображають характеристики конкретної галузі професійної діяльності. Оскільки

діяльність «замовляє» спеціаліста, рівень його теоретичної і практичної підготовки, професійні та особисті якості, тому логічно спочатку звернутись до визначення базових та систематизуючих елементів професійної діяльності соціальних працівників. Як свідчить аналіз наукової літератури, у структуру професійної діяльності соціального працівника сучасні зарубіжні автори включають професійні цілі, цінності, знання та вміння.

Як і будь-яка інша професійна діяльність, соціальна робота має власну систему цілей. Основною метою соціальної роботи є гармонізація взаємовідносин між індивідами та (або) між індивідами та соціальними інститутами. Для її досягнення професійна соціальна робота повинна реалізовувати більш конкретні цілі: сприяти максимальному розвитку здібностей і потенціалу людей; об'єднувати людей із соціальними структурами, організаціями та закладами, що можуть надати необхідні для повноцінної життєдіяльності ресурси, послуги або можливості; сприяти ефективній та гуманізованій діяльності тих соціальних організацій та закладів, які забезпечують людей необхідними ресурсами та послугами; брати участь у визначенні та вдосконаленні соціальної політики [7]. Названі цілі визначають основні напрямки діяльності соціальних працівників і відображені у програмах соціальної допомоги, діяльності соціальних агентств. На думку зарубіжних фахівців, основою соціальної роботи є система професійно-етичних цінностей, які практично реалізуються у процесі надання допомоги людям.

Вивчення досвіду діяльності зарубіжних закладів вищої освіти дає підстави констатувати, що в США та Канаді до підготовки соціальних працівників допускаються тільки особи, які мають спеціальну освіту, практичний досвід в цій галузі та сертифікацію із соціальної роботи. Слід відзначити, що майже кожен викладач зі спеціальності «соціальна робота» в американському закладі вищої освіти поєднує свою наукову, викладацьку діяльність із практичною супервізорською, консультативною, методичною

роботою в соціальній сфері. У зв'язку з цим, потенціалом для українських ЗВО, що здійснюють підготовку соціальних працівників може стати запрошення до викладання або відкритих лекцій, майстер-класів фахівців із зарубіжних освітніх установ, що мають великий практичний досвід в цій галузі.

Етичний кодекс Міжнародної асоціації соціальних працівників визначає систему ціннісних регулятивів та орієнтацій, основними з яких є: цінність і гідність особистості; право на повагу, автономність та конфіденційність; право індивіда і сім'ї на власний вибір; потенційні можливості локальних громад; право на захист у випадку образи, експлуатації та насилля.

У структурі професійної діяльності визначають також систему професійних знань, необхідних для компетентної та відповідальної організації процесу соціальної роботи. А. Кадушін називає п'ять рівнів знань, які повинен використовувати соціальний працівник у процесі надання допомоги:

1. Загальні знання у сфері соціальної роботи: політика у сфері соціальної допомоги, соціальні служби, соціальні проблеми та інститути; людська поведінка та соціальне оточення: розвиток особистості, соціокультурні норми і цінності, процеси життєдіяльності у суспільстві; методи практичної діяльності у сфері соціальної роботи: індивідуальна, групова соціальна робота, організація громади.

2. Знання з окремих галузей соціальної роботи (наприклад, соціальна робота у виправних закладах або медична соціальна робота): мета, функції, методи професійної діяльності.

3. Знання про конкретне агентство: його функції, структуру, нормативно правову регуляцію.

4. Знання про типи клієнтів, з якими працює агентство.

5. Знання про типові особливості встановлення контакту [80].

Як зазначає К. Майєр, на відміну від базових наукових дисциплін, соціальна робота як професія прагне до використання знань, а не до знань заради знань. Основні знання у сфері соціальної роботи запозичені з різних галузей фундаментальної і прикладної науки. Проте особливістю соціальної роботи є особливий характер дій або практичної діяльності, пов'язаний з тим, що соціальний працівник не прагне розвивати знання без конкретних цілей. Знання і цілі в ній взаємозалежні: змінюється ціль — виникає потреба у нових знаннях, які б відповідали новій меті. Але розширення знань у межах певної мети може призвести до зміни цієї мети та до появи нової. Такий підхід дозволяє розглядати професійні знання не як певну статичну конструкцію, а як динамічний процес постійного та активного пізнання. Сфера професійних знань соціальної роботи у цьому разі становить своєрідну піраміду, в основі якої лежать фундаментальні і професійно-теоретичні знання. Над цією основою надбудовуються спеціалізовані, конкретизовані та індивідуалізовані знання, що набуваються соціальним працівником у процесі професійної практики. Проте запас теоретичних знань ще не забезпечує успіху у соціальній роботі.

Для ефективного – здійснення соціальної роботи потрібні відповідні навички. Соціальний працівник, зокрема, повинен вміти:

- цілеспрямовано і з розумінням слухати інших;
- збирати інформацію, щоб підготувати соціальну історію, оцінку, звіт;
- формувати і підтримувати професійні відносини, спрямовані на надання соціальної допомоги;
- спостерігати та інтерпретувати вербальну і невербальну поведінку, використовуючи знання з теорії особистості та діагностичні методи;
- спрямовувати зусилля клієнтів на вирішення їх проблем та завоювати їх довіру;

- обговорювати делікатні проблеми з необхідною увагою та підтримкою, викликаючи у клієнта довіру;
- творчо вирішувати проблеми клієнта;
- визначати момент призупинення терапевтичної допомоги клієнту;
- проводити дослідження та інтерпретувати їх результати;
- бути посередником і вести переговори міжконфліктуючими сторонами;
- забезпечувати зв'язок між різними організаціями;
- повідомляти про соціальні потреби державним організаціям, приватним, громадським або законодавчим органам, що забезпечують фінансування відповідної діяльності [65].

Отже, соціальна робота, як і будь-яка інша професійна діяльність, вимагає оволодіння певною спеціальною базою знань і вмінь, володіння якою і визначає рівень професійної компетентності. Компетентний соціальний працівник повинен володіти методами, прийомами, технологіями соціальної роботи, а також вміннями, необхідними для їх застосування. Компетентна професійна діяльність передбачає: усвідомлений вибір знань, необхідних для вирішення професійних завдань; єдність професійних знань і цінностей; відображення цього синтезу у відповідній професійній діяльності. Здійснений аналіз основних теоретичних підходів до підготовки фахівців соціальної роботи за кордоном свідчить, що в умовах ускладнення цілей, змісту та функцій соціальної роботи проблема вдосконалення підготовки соціальних працівників є актуальною не лише у країнах, де соціальна освіта є інноваційним напрямком професійної підготовки, а й у промислово розвинутих країнах світу, де вже сформувалися національні моделі підготовки фахівців для соціальної сфери. Вивчення та адаптація прогресивних зарубіжних моделей навчання фахівців соціальної сфери, враховуючи при цьому історичні, соціально-економічні та культурні чинники

їх формування та функціонування, розглядається як ефективний засіб вирішення цієї проблеми.

Вивчення міжнародного досвіду дає змогу встановити загальні вимоги до навчання соціальних працівників та визначити найбільш ефективні моделі їх підготовки, що містять перспективи та можливості для їх подальшої адаптації у власній країні. Базові засади навчання соціальній роботі є спільними для багатьох країн. Вони визначаються специфікою соціальної освіти (гуманістична спрямованість, універсальність і консервативність) та загальними вимогами до професійної компетентності соціальних працівників (розуміння теоретичних основ професії, володіння базовими професійними вміннями і навичками, здатність інтегрувати теорію і практику, дотримання етичних норм та цінностей соціальної роботи).



## РОЗДІЛ II

### ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

#### 2.1 Структура готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності

Сучасний ринок праці потребує нової концепції професійної підготовки фахівців, яка ґрунтується на його тісній взаємодії з ринком освіти, оскільки соціально орієнтований спосіб життя передбачає якісно новий рівень професійної мотивації особистості. Нині відповідальність за результати своєї праці, вміння самостійно здобувати необхідні знання і творчо застосовувати їх на практиці є ключовими умовами професійного готовності та кар'єрного зростання молодого людини.

У категоріально-понятійному відношенні поняття готовності часто співвідносять з поняттям «кваліфікація», «компетенція», «компетентність», «підготовленість», оскільки:

- 1) всі ці поняття представляють сукупність професійних знань, вмінь і навичок;
- 2) у кожному з цих понять відображено певний комплекс особистісних якостей майбутнього фахівця;
- 3) кожне з названих понять відображає процес професійного розвитку в його динаміці, системності, складних нелінійних зв'язках між компонентами тощо.

Водночас поняття готовності має й свою специфіку відносно наведених суміжних понять: готовність – це своєрідна межова характеристика професійної кваліфікації, компетентності; після проходження цієї межі випускник закладу вищої освіти (ЗВО) може систематично нарощувати свої

професійні компетенції, поглиблювати свою кваліфікацію, однак необхідність постановки питання про готовність виникне знову в тому випадку, коли з'явиться нове завдання, нова вершина для професійних досягнень. Представлений висновок став основою для аналізу структури готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності.

Поняття «готовність майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності» ми тлумачимо як інтегративне особистісне утворення, яке характеризується мотиваційно-ціннісною орієнтацією на здійснення системи соціальних заходів щодо сприяння, підтримки і реалізації соціальних послуг, що здійснюються у соціальних інституціях на різних рівнях реалізації соціальної політики держави, а також професійно-орієнтованими знаннями, вміннями і навичками та особистісними якостями, спрямованими на подолання чи пом'якшення життєвих труднощів, підтримку соціального статусу та повноцінної життєдіяльності людей, які досягли пенсійного віку і припинили щоденну професійну діяльність.

Визначаючи структуру готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності, ми виділяємо в ній чотири компоненти: мотиваційний, когнітивний, операційний і особистісний.

Вища професійна освіта є фундаментальною складовою цілісної системи безперервної професійної освіти в сучасних умовах жорсткої конкуренції на ринку праці. Формування професійної мотивації здобувачів вищої освіти є важливим фактором його конкурентності. Актуальність цієї проблеми посилюється в умовах системної суспільної кризи. Соціальна незахищеність та економічна нестабільність руйнує особистість та може викликати такі негативні явища, як алкоголізм, наркоманія, ігроманія тощо. Окрім цього, сучасні умови вступу до ЗВО інколи призводять до несвідомого і несамотійного вибору фаху молодого людиною. Тому процес формування професійної мотивації потребує корекції, управління та інтенсифікації

педагогами, батьками, керівниками навчальних закладів і суспільством у цілому.

Професійна мотивація як властивість особистості є системою цілей, потреб, що спонукають студента до активного засвоєння знань, оволодіння вміннями і навичками, свідомого ставлення до професії [52, с. 111]. Професійна мотивація відіграє роль компенсаторного фактора: в умовах недостатньо розвинених здібностей здобувач вищої освіти, за наявності професійної мотивації, може досягти більших успіхів, ніж здібний студент, у якого не сформована професійна мотивація. Тому цілеспрямоване формування у здобувачів професійної мотивації є одним із першочергових завдань вищої школи.

Як зазначають автори С. Єрохін, Ю. Нікітін та І. Нікітіна, структурними компонентами професійної мотивації є мотивація ініціації (спонукає до діяльності); мотивація селекції (сприяє вибору мети); мотивація реалізації (забезпечує регулювання, контроль реалізації виконання відповідної дії); мотивація постреалізації (уможливлює завершення виконання дії і спонукання до іншої). Професійну мотивацію зведено до трьох основних комплексів: інтерес, обов'язок, самооцінка професійної здатності [20, с. 20].

Мотиваційний компонент готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності характеризує здатність студента мотивувати себе на набуття необхідних професійних знань, умінь і навичок та формування компетентності у питаннях соціальної роботи. Всебічна взаємодія викладача та здобувача вищої освіти на основі єдності мети, та формування особистої відповідальності за результати навчання, сприяють створенню умов для відносно стійкої відповідності мотивів та цілей навчальної діяльності.

Цілеспрямована робота із формування мотиваційно-ціннісного навчання, як вважає Т. А. Голубенко, «має бути основною складовою процесу навчання, оскільки вона забезпечує усвідомлений характер

постановки особистих цілей, та регулювання студентами власної навчально-пізнавальної діяльності» [11].

Мотиваційну складову як необхідний елемент успішної професіоналізації фахівця з соціальної роботи виділяє О. І. Тополь, зазначаючи, що вона зумовлює професійну придатність до практичної роботи [79].

Одним зі способів формування професійної спрямованості здобувачів вищої освіти є розширення їхнього досвіду фахової діяльності, якого вони набувають у процесі фахової практики. У цей період відбувається вдосконалення і коригування сформованих у процесі вивчення фахових дисциплін знань і навичок. Практика – це можливість виявити наявність (чи відсутність) інтересу до обраної професії, життєвих налаштувань, пов'язаних із цією професією, ступеня готовності до здійснення професійної діяльності.

Когнітивний компонент готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у закладах соціального обслуговування людей похилого віку включає систему загально-професійних знань щодо сутності, мети, принципів, завдань, методів та технологій соціальної роботи; соціально-правових знань про основні напрями розвитку соціальної політики і соціального захисту; інтегровано-предметних знань про специфіку соціальної роботи з окремими групами клієнтів; методичних знань про застосування технологій соціальної роботи тощо.

Т. В. Соловей і М. Є. Чайковський зазначають, що когнітивна компетентність соціального працівника забезпечує цілісність уявлень про соціально-педагогічну діяльність, активізує пізнавальну роботу особи, сприяє розвитку й збагаченню когнітивного досвіду і визначається як здатність сприймати, переробляти в свідомості, зберігати в пам'яті та відтворювати в потрібний момент інформацію для вирішення тих чи інших теоретичних і практичних завдань. В основі даної ключової компетентності лежать наукові професійні знання про: інноваційні інтеграційні процеси у сфері освіти людей з особливими потребами; основи розвитку особистості; анатоμο-фізіологічні,

вікові, психологічні, та індивідуальні особливості дітей і молоді в нормі та з різними порушеннями в розвитку; основи соціально-педагогічного впливу на процес саморозвитку вихованців, стимулювання позитивної самореалізації у всіх можливих сферах діяльності; основні закономірності взаємодії людини з особливими потребами і суспільства. Знання в контексті компетентнісного підходу визначаються не лише як інформація, але і як уявлення людини про світ, здобуте власним досвідом та представлене його розумінням. Ці знання характеризуються великою гнучкістю, є основою для подальшого оновлення, набуття нової інформації, актуальної на даний час, її обробки і використання в практичній діяльності [74, с. 220].

Когнітивний компонент ґрунтується на підставі положення про вирішальну роль знань і когнітивних структур у протіканні психічних процесів і поведінки людини, він передбачає формування комплексу психолого-педагогічних, дидактико-технологічних і методичних знань. Цей компонент характеризується як сукупність знань, необхідних майбутньому соціальному працівникові для здійснення ним професійної допомоги в запобіганні кризових ситуацій. Отже, когнітивний компонент пов'язаний із набуттям необхідних знань та вмінь і передбачає наявність знань про людину (психологічні, соціальні, морально-духовні, фізичні, професійні) та про методики в діяльності майбутнього соціального працівника; особливості й умови професійної діяльності, спрямованої на запобігання та розв'язання конфліктів; знань щодо способів і методів формування навичок і вмінь у професійній сфері соціальної роботи.

На нашу думку, когнітивний компонент компетентності соціального працівника має містити знання, які характеризуються світоглядним розумінням людини її природного та соціального оточення; загальні професійні знання про культуру здоров'я як складову загальної культури особистості; психолого-педагогічні знання про закономірності всебічного розвитку особистості; інтегровані предметні знання про цінності здоров'я та

здорового способу життя як основи активної життєдіяльності та особистісного розвитку людини; методичні знання про застосування здоров'язберезувальних технологій у соціальній роботі та ефективні заходи щодо особистої безпеки життєдіяльності й оточуючого середовища.

Виділяють п'ять рівнів знань, які повинен використовувати соціальний працівник у процесі надання допомоги:

1. Загальні знання у сфері соціальної роботи: політика у сфері соціальної допомоги, соціальні служби, соціальні проблеми та інститути; людська поведінка та соціальне оточення: розвиток особистості, соціокультурні норми і цінності, процеси життєдіяльності у суспільстві; методи практичної діяльності у сфері соціальної роботи: індивідуальна, групова соціальна робота, організація громади.

2. Знання із окремих галузей соціальної роботи (наприклад, соціальна робота у виправних закладах або медична соціальна робота): мета, функції, методи професійної діяльності.

3. Знання про конкретне агентство: його функції, структуру, нормативно правову регуляцію.

4. Знання про типи клієнтів, з якими працює агентство.

5. Знання про типові особливості встановлення контакту.

Операційний компонент готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності характеризує наявність у студентів умінь та навичок використовувати на практиці методи та технології соціальної роботи з окремими групами клієнтів в процесі професійної діяльності у відповідних установах.

Т. В. Соловей і М. Є. Чайковський зазначають, що операційна компетентність – здатність виконувати конкретні професійні завдання соціально-педагогічної діяльності, які являють собою засвоєні способи і досвід успішного сприяння процесу інклюзії дітей та молоді з особливими потребами в соціум загальноосвітнього закладу, вирішення соціально-педагогічних

ситуацій, що виникають, прийомів самостійного і мобільного розв'язання професійних завдань, здійснення пошуково-дослідницької діяльності [74].

Як зазначає Н. Горішна, в основі професійних вмінь соціального працівника лежить організована система знань, проте запас теоретичних знань ще не забезпечує успіху у соціальній роботі [12, с. 13]. Для ефективного здійснення соціальної роботи потрібні відповідні навички.

Соціальний працівник, зокрема, повинен вміти:

- цілеспрямовано і з розумінням слухати інших;
- збирати інформацію, щоб підготувати соціальну історію, оцінку, звіт; формувати і підтримувати професійні відносини, спрямовані на надання соціальної допомоги;
- спостерігати та інтерпретувати вербальну і невербальну поведінку, використовуючи знання з теорії особистості та діагностичні методи;
- спрямовувати зусилля клієнтів на вирішення їх проблем та завоювати їх довіру;
- обговорювати делікатні проблеми з необхідною долею уваги та підтримки, викликаючи у клієнта довіру;
- творчо вирішувати проблеми клієнта;
- визначати момент припинення терапевтичної допомоги клієнту;
- проводити дослідження та інтерпретувати їх результати;
- бути посередником і вести переговори між конфліктуючими сторонами; забезпечувати зв'язок між різними організаціями;
- повідомляти про соціальні потреби державним організаціям, приватним, громадським або законодавчим органам, що забезпечують фінансування відповідної діяльності.

О. І. Тополь зазначає, що діяльнісний компонент містить систему спеціальних умінь і навичок (позитивне відношення до власного здоров'я та здоров'я об'єктів своєї безпосередньої діяльності, володіння сучасними

засобами психофізичної діагностики стану здоров'я та вміння їх застосовувати на практиці, вміння проектувати індивідуальні траєкторії розвитку і вдосконалення способів збереження здоров'я клієнтів), а також загально-педагогічні та професійні уміння і навички соціальної роботи (організаторські, аналітичні, проектувальні, комунікативні, корекційні та ін.) [79].

Особистісний компонент готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності відображає наявність у майбутнього соціального працівника здатності до використання нововведень, ініціативності, активності, соціальної та професійної креативності, самоосвіти та саморозвитку в процесі професійної діяльності.

Особистісний компонент відображає сформованість особистісних якостей, які забезпечують вміння соціального працівника взаємодіяти з клієнтами з врахуванням їх віку і соціального становища, індивідуально-психологічних особливостей та специфіки життєвої ситуації; вміння дотримуватися етичних принципів і стандартів соціальної роботи з літніми людьми, рефлексувати власну діяльність.

Серед найбільш важливих особистісних якостей соціального працівника можна виокремити емпатію, толерантність, терплячість, доброзичливість, комунікабельність. Рефлексивно-особистісний компонент базується на розвинутих особистісних якостях і передбачає здатність об'єктивно оцінювати власну діяльність, а також професіоналізм своїх колег, вміння оцінити ефективність соціальних заходів; вміння аналізувати свої професійні успіхи й оцінювати ризики від невдалих вчинків. Цей компонент передбачає сформовані уміння самостійно приймати рішення і нести за них відповідальність, а також комплексно аналізувати ситуації, в яких перебувають клієнти, та педагогічно виважено оцінювати рівень їхніх потреб і своїх можливостей. Підсумовуючи, наголосимо, що для того, аби професія соціального працівника стала актуальною, майбутній фахівець повинен наповнювати смислове поле своєї професійної діяльності цінностями,



нормами і зразками інших професій (педагога, психолога, консультанта), інших сфер людської діяльності (філософії, мистецтва), які включають педагогічну культуру.

Т. В. Аветісян зазначає, що існує ряд основних якостей, які необхідні фахівцеві із соціальної роботи: знання про поведінку людини, цінностей та етики, про способи формування оцінки власної практики, потрібні для надання професійної допомоги й послуг окремим особам, громадянам, організаціям або суспільству; навички аналізу конкретної ситуації, полегшення проблем клієнта, захисту його інтересів і інші способи взаємодії з людьми, які шукають допомоги; підтримка таких цінностей, як гуманність, справедливість, самовизначення, конфіденційність, чесність у професійній діяльності; свідоме й розумне використання власних якостей і диференційоване застосування навичок спілкування в професійних цілях; визнання й прийняття того факту, що часто одна людина повинна брати на себе відповідальність за створення нових організацій і соціальних інститутів, якщо вони необхідні для всіх; глибока й щира зацікавленість у клієнтах і роботі з ними; настрої на роботу у складних умовах і розв'язування гострих соціальних проблем [1].

Д. М. Годлевська зазначає, що особистісно-емоційний компонент професійної комунікативної компетентності соціального працівника передбачає професійно-особистісні якості (рефлексію, креативність, емпатію), що визначають позицію і спрямованість соціального працівника як особистості, індивіда та суб'єкта діяльності, а також емоційний прояв цих якостей [10].

Професійна рефлексія пов'язана з професійним усвідомленням та самоусвідомленням, допомагає спеціалісту вийти зі стану своєрідного «поглинання» самою професією і подивитись на неї з позиції спостерігача зі сторони, зайняти позицію поза нею, над нею для судження про неї.

Професійна рефлексія визначає ставлення спеціаліста до самого себе як до суб'єкта діяльності, спроба побачити себе в конкретній робочій ситуації. Здатність порівнювати, зіставляти власне бачення себе з оцінками інших учасників взаємодії допомагає соціальному працівникові усвідомлювати, як він у дійсності сприймається та оцінюється іншими людьми.

Отже, критеріями ефективності формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності є сформованість мотиваційного, когнітивного, операційного та особистісного компонентів готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності, відповідно до професійної моделі фахівця соціальної роботи.

Поняття «готовність» включає три складові: психологічну, теоретичну і практичну готовність. Це позитивна установка на співробітництво і формування довірливих відносин у процесі надання допомоги клієнту та його сім'ї. Теоретична готовність характеризується наявністю у фахівців необхідної системи знань про відхилення у поведінці, особливості їх проявів у соціальному середовищі, причини, що зумовлюють цю поведінку, а також знань щодо психолого-педагогічних засад, змісту і процесу профілактики. Практична готовність забезпечується формуванням у спеціалістів умінь і навичок організації профілактичної роботи, а також умінь і навичок використання різних форм, засобів та способів цієї роботи.

## **2.2 Підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи в процесі професійно-орієнтованої практики**

Професійно-орієнтована практика є обов'язковою частиною професійної підготовки фахівціві невід'ємною складовою освітнього процесу у закладі вищої освіти. Вона покликана забезпечити закріплення теоретичних знань та набуття професійних компетентностей у здобувачів

вищої освіти, адаптувати їх до майбутньої роботи за спеціальністю. Її суть полягає у формуванні вмінь творчо застосовувати науково-теоретичні знання й практичні навички, отримані під час вивчення професійно-орієнтованих дисциплін, розвитку в здобувачів вищої освіти інтересу до науково-дослідницької роботи в соціальній роботі.

Форма, тривалість і терміни проведення практики визначаються навчальними планами професійної підготовки майбутніх соціальних працівників з урахуванням особливостей освітнього ступеня. Так, наприклад, навчальним планом підготовки бакалаврів зі спеціальності 231 Соціальна робота 2021 року набору передбачено практики в обсязі 12 кредитів ECTS, 360 годин рівномірно розподілена впродовж чотирьох років навчання. Адже готуючи фахівців, здатних розв'язувати складні спеціалізовані задачі та прикладні проблеми соціальної сфери, у тому числі управління соціальними процесами потрібно розуміти, що теоретичний матеріал має обов'язково бути апробований на практиці, щоб максимально засвоїтися і в подальшому ефективно використовувати в професійній діяльності.

Програми практик складені на основі Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту»; Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 08.04.1993 р. № 93; Положення про організацію освітнього процесу в Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності; Положення про практичну підготовку курсантів, студентів та слухачів Львівського державного університету безпеки життєдіяльності; Освітньо-професійної програми, яка розроблена на підставі Стандарту вищої освіти за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти в галузі знань «23 Соціальна робота», спеціальність «231 Соціальна робота». Відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалавра професійно-орієнтована практика складає вагому частку кредитів, які відведені на підготовку майбутнього соціального працівника.

Метою професійної підготовки соціального педагога є формування компетентностей, що дозволяють самостійно, ефективно реалізовувати методи, методики та технології надання кваліфікованої допомоги особам, групам людей, громадам з метою розширення або відновлення їхньої здатності до соціального функціонування, реалізації громадянських прав, запобігання соціальної ексклюзії, що використовуються в соціальній сфері.

Компетентність визначає рівень професіоналізму особистості, а її досягнення відбувається через здобуття необхідних компетенцій (сукупність взаємозалежних якостей особистості (знання, уміння, способи діяльності), необхідних для якісної практичної діяльності. Під час проходження професійно-орієнтованої практики в наших здобувачів вищої освіти формуються такі загальні та фахові компетенції:

ЗК04. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК05. Здатність планувати та управляти часом.

ЗК09. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК13. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК14. Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків.

ФК05. Здатність до виявлення, соціального інспектування і оцінки потреб вразливих категорій громадян, у тому числі які опинилися в складних життєвих обставинах.

ФК06. Знання і розуміння організації та функціонування системи соціального захисту і соціальних служб.

ФК08. Здатність застосовувати сучасні експериментальні методи роботи з соціальними об'єктами в польових і лабораторних умовах.

ФК13. Здатність до розробки та реалізації соціальних проектів і програм. [4].

Таким чином, професійно орієнтована практика є інтегрованим базовим компонентом особистісно-професійного становлення фахівця,

процесом взаємозв'язку теоретичного навчання із самостійною роботою в закладах соціальної сфери, оволодіння різноманітними видами професійної діяльності, у якому цілеспрямовано створюються умови для самопізнання, самовизначення, самоствердження, розвитку потенційних творчих можливостей студента під час виконання різних професійних ролей, формування потреби самовдосконалення. Теоретико-методологічною основою для організації професійно орієнтованої практики є системний, комплексний, програмно-варіативний, індивідуально-творчий, особистісно-орієнтований, діяльнісний, компетентнісний підходи.

Зважаючи на сучасні вимоги до системи вищої освіти, особистості соціального працівника, його професійної підготовки, розвитку творчих можливостей, основними принципами організації професійно орієнтованої практики, спрямованої на взаємодію з людьми з особливими потребами, є:

- зв'язок теоретичного навчання і практики (застосування на практиці теоретичних знань про людину з особливими потребами та суспільство, усвідомлення їх значущості для успішної професійної діяльності);

- закріплення при вивченні теоретичних дисциплін емпіричних знань, отриманих на практиці); послідовність (поетапне засвоєння комплексу професійних умінь і навичок роботи з особами з обмеженими функціональними можливостями, поступове оволодіння професійними функціями фахівця); наступність та безперервність (змістовний зв'язок усіх видів практики протягом усього періоду навчання);

- динамічність (поступове ускладнення завдань різних видів практики, розширення спектра соціальних ролей і видів діяльності з клієнтами з особливими потребами); поліфункціональність (одночасне виконання різних професійних функцій, оволодіння під час різних видів практик різними професійними ролями);

- перспективність (ознайомлення зі сферами соціальної діяльності з урахуванням їх перспективного розвитку);
- вільний вибір (урахування інтересів та потреб і студентів, і керівників практики через вибір бази проходження практики, зміст конкретних завдань у межах загальних завдань практики, тематику спільної практичної та науково-дослідницької роботи);
- співробітництво (створення в процесі практики умов, за яких відносини між студентом і керівником практики будуються на пріоритеті довіри й партнерства, студент усвідомлює себе самостійним суб'єктом професійної діяльності);
- самостійність (реалізація функцій у різних видах самостійної діяльності); дослідницький підхід (можливість досліджувати різні соціально-психологічні проблеми клієнтів з особливими потребами);
- активність та ініціативність студентів (активна професійна позиція, прояв принциповості, послідовного відстоювання власних поглядів, психологічне налаштування на діяльність, вироблення індивідуального творчого підходу до професійної діяльності, знаходження оптимальних шляхів і засобів творчого розв'язання соціальних ситуацій, самоактуалізація та самореалізація студентів у професійній діяльності);
- взаємозумовленість загального та професійного розвитку особистості (формування в майбутніх соціальних працівників позитивного ставлення щодо розвитку професійно-значущих властивостей особистості та мотиваційно-творчої спрямованості професійної діяльності);
- здійснення професійної підготовки як розвитку творчої особистості майбутнього фахівця, який має значний творчий потенціал в єдності із соціальною активністю щодо його реалізації в професійній діяльності);
- систематичне стимулювання творчої професійної діяльності практикантів (з боку викладачів, керівників професійно орієнтованої

практики) та самостимулювання (під впливом сформованої у студентів мотивації щодо творчої професійної діяльності);

- поєднання педагогічного контролю, колективного аналізу діяльності практикантів із їх самоконтролем, самоаналізом, самооцінкою (здійснення аналізу й формулювання цілей і завдань кожного етапу соціально-педагогічної практики;

- здійснення в опосередкованій формі педагогічного контролю через створення ситуацій, які стимулюють самоаналіз, самооцінку, взаємооцінку;

- виявлення студентом власних досягнень, помилок, невдач; порівняння мети й результатів діяльності;

- визначення причин недоліків у діяльності, пошук можливих шляхів її покращення;

- врахування практикантом оцінювання іншими (викладачами, соціальними працівниками, клієнтами, студентами) системно-цілісний аналіз майбутніми соціальними працівниками їх практичної підготовки (цілісне застосування форм і методів розв'язання соціально-виховних, розвивальних та інших завдань;

- порівняння особливостей та ефективності різноманітних форм, методів і прийомів соціальної роботи з людьми з особливими потребами, визначення найбільш оптимальних та ефективних шляхів і варіантів вирішення професійних задач).

При складанні навчальних планів підготовки бакалаврів, з метою формування практичної компетентності, можуть передбачатися такі види професійно орієнтованої практики: ознайомча (I курс), навчальна (волонтерська) (II курс), навчальна (виробнича) (III курс), переддипломна (IV курс), навчальна (V курс), переддипломна (VI курс).

Ознайомча практика є початковим етапом у системі практичної підготовки майбутніх фахівців до роботи з людьми з особливими потребами,

первинною ланкою оволодіння професійними знаннями, формування умінь і навичок. Саме в цей період закладається фундамент досвіду професійної діяльності, практичних умінь і навичок, особистісних якостей соціального працівника, ставлення до професії, які отримають розвиток на наступних етапах практики.

Метою ознайомчої практики є оволодіння здобувачами вищої освіти сучасними методами та формами організації роботи соціального працівника а також формування у практикантів, на базі одержаних у вищому навчальному закладі знань, професійних умінь і навичок для прийняття самостійних рішень під час майбутньої трудової діяльності, пов'язаної з роботою з різними групами клієнтів, представниками соціальних груп та окремих індивідів в системі соціального забезпечення.

Основними базами ознайомчої практики, діяльність яких спрямована на соціальну підтримку осіб із функціональними обмеженнями, є благодійні фонди, центри соціальних служб для сім'ї, дітей і молоді.

Метою навчальної (волонтерської) практики є ознайомлення здобувачів вищої освіти з основним змістом роботи установ та закладів системи соціальної роботи з напрямками їх діяльності, проблемами становлення та розвитку на етапі сьогодення, а також з особливостями професійної діяльності спеціалістів різних профілів, які працюють в цих установах (організаціях), що є базами практики; з сучасними (інноваційними) методами, технологіями, формами організації праці в галузі їх майбутньої професійної діяльності; формування у них, на базі одержаних у вищому навчальному закладі знань, професійних навичок для прийняття самостійних рішень під час роботи в конкретних соціально-економічних умовах; виховання потреби систематично поповнювати свої знання і творчо їх застосовувати в практичній діяльності.

Основні завдання навчальної практики здобувачів вищої освіти виходять зі змісту практики та з основної мети підготовки



високопрофесійних, конкурентоздатних фахівців у різних галузях сучасної соціальної роботи.

Завданнями навчальної практики є:

- ознайомлення здобувачів вищої освіти зі специфікою майбутнього фаху, отримання первинних умінь та навичок із загально-професійних та спеціальних дисциплін;
- ознайомлення з відомчим підпорядкуванням, організаційною структурою та основними завданнями установ та закладів соціальної сфери, що є базами практики;
- ознайомлення з нормативно-правовою базою, яка регламентує діяльність у соціальній роботі, а також діяльність бази практики;
- ознайомлення з основними напрямками діяльності та категорією осіб, що є клієнтами установи;
- вивчити особистісні риси, інтереси, потреби клієнтів бази практики;
- формування у майбутніх спеціалістів цінностей соціальної роботи, виховання професійного ставлення до виконуваної діяльності, відповідальності та усвідомлення необхідності постійно підвищувати свій професійний рівень;
- вивчення та засвоєння інноваційного досвіду роботи з клієнтами;
- познайомитися з формами, методами, технологіями (як традиційними так і інноваційними) соціальної роботи в наданні соціальних послуг різним категоріям населення;

Отже, волонтерська професійно-орієнтована практика відіграє важливу роль у процесі практичної підготовки майбутніх фахівців, зокрема й до роботи з людьми з особливими потребами, формуванні умінь та навиків здійснення волонтерської діяльності, засвоєння її основних цінностей (альтруїзму, милосердя, благодійництва), вміння творчо застосовувати

знання на практиці. Такий вид практики може відбуватися на базі благодійних організацій чи фондів. Здобувачів вищої освіти залучають до таких видів діяльності: здійснення соціального супроводу дитини з особливими потребами; здійснення соціально-патронажної роботи із сім'єю, яка виховує дитину з особливими потребами; участь у розподілі клієнтам матеріальної допомоги (одяг, продукти харчування), за потреби – доставка за місцем проживання; участь в акціях, спрямованих на привертання уваги громадськості до проблем дітей-інвалідів.

Основними видами діяльності студентів у міському центрі соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (МЦСССДМ) щодо соціальної допомоги особам з особливими потребами є: участь в акціях, святах, які проводить МЦСССДМ із клієнтами; участь у консультаційній роботі з відвідувачами закладу.

Навчальна (виробнича) практика з формування навичок практичної діяльності соціального працівника – це певний етап підготовки здобувачів вищої освіти, що сприяє поглибленню знань у сфері соціальної роботи. Навчальна практика майбутніх соціальних працівників передбачає закріплення теоретичних знань, формування практичних умінь і навичок здійснення профілактично-виховної роботи з клієнтами, розвиток особистісних якостей, творчого потенціалу майбутніх соціальних працівників. Студенти-практиканти здійснюють соціальне обстеження сімей учнів, проводять профілактично-виховні заходи (бесіди, тренінги, конкурси, розвивальні ігри) з учнями різного віку, діагностують індивідуальні властивості особистості (інтереси, актуальні проблеми та потреби, соціальні зв'язки, причини виникнення соціальних, психологічних, емоційних порушень, позитивного потенціалу, «проблемного поля», соціального статусу), розробляють і застосовують програми реабілітаційної роботи з вихованцями.

Базами зазначеного виду практики, де проводиться соціально-педагогічна робота з дітьми з особливими потребами, є навчально-реабілітаційні центри, спеціальні загальноосвітні школи. Різноманітні професійні обов'язки фахівця реалізуються в специфічних видах соціальної роботи, зумовлених особливостями різних категорій клієнтів, у тому числі людей з особливими потребами. Кожен із видів професійної діяльності соціального працівника повинен бути забезпечений відповідними, адекватними змісту роботи методами, методиками, технологіями. Підготовка майбутніх фахівців передбачає засвоєння ними великого обсягу фахових знань і умінь, оволодіння технологіями соціальної роботи для успішного її здійснення.

У процесі проходження переддипломної практики на четвертому курсі навчання майбутні фахівці підвищують рівень соціальної адаптації індивіда або групи, здійснюють профілактику явищ дезадаптації, соціокультурну реабілітацію людини з функціональними обмеженнями.

Навчальна практика у майбутніх фахівців соціальної роботи на першому курсі другого (магістерського) рівня реалізує компетентнісний підхід до практичної підготовки майбутніх соціальних працівників, формує вміння бачити й вирішувати соціальні проблеми, здійснювати дослідницьку діяльність, розвиток особистісних якостей, творчого потенціалу фахівців. Головна мета цієї практики – оволодіння здобувачами вищої освіти вміннями та навиками педагогічної діяльності, формування у них професійних якостей викладача. Основними завданнями практики є поглиблення і розширення теоретичних знань із спеціальних і педагогічних дисциплін, набутих студентами, застосування їх у вирішенні конкретних педагогічних завдань під час практики; формування у студентів-магістрів психолого-педагогічних та методичних умінь викладання відповідних навчальних дисциплін у системі вищої школи; вироблення умінь організації основних форм навчання у вищій школі, застосування сучасних технологій і методик навчання;

формування умінь професійного і педагогічного спілкування зі студентською аудиторією; виховання у магістрів досвіду викладацької роботи, морально-етичних якостей викладача вищої школи, індивідуального творчого стилю педагогічної діяльності, потреби в самоосвіті.

Мета переддипломної практики у магістрів полягає у закріпленні теоретичних знань, отриманих здобувачами в процесі вивчення циклу теоретичних дисциплін, набутті практичних навичок зі спеціальності, збору матеріалу для виконання дипломної кваліфікаційної роботи. Основними завданнями практики є поглиблення теоретичних знань із спеціальних дисциплін, набутих здобувачами, застосування їх у вирішенні конкретних завдань; формування у здобувачів вищої освіти загальних та фахових компетентностей; вироблення умінь упровадження результатів наукового пошуку в практичну діяльність; формування умінь критично оцінювати результати наукових досліджень та здійснювати пошук потрібної наукової інформації у соціальній сфері; виховання здатності до узагальнення результатів власних наукових досліджень та їх оприлюднення у формі наукових звітів (тез, статей, доповідей тощо).

Після проходження цієї практики досягаються наступні програмні результати переддипломної практики:

- РН02 Критично оцінювати результати наукових досліджень і різні джерела знань про практики соціальної роботи, формулювати висновки та рекомендації щодо їх впровадження.
- РН09 Виконувати рефлексивні практики в контексті цінностей соціальної роботи, відповідальності, у тому числі для запобігання професійного вигорання.
- РН13 Демонструвати ініціативу, самостійність, оригінальність, генерувати нові ідеї для розв'язання завдань професійної діяльності.
- РН20 Упроваджувати результати наукового пошуку в практичну діяльність.

- РН21 Критично оцінювати результати наукових досліджень та здійснювати пошук потрібної наукової інформації у соціальній сфері.
- РН22 Узагальнювати результати власних наукових досліджень та оприлюднювати їх у формі наукових звітів (тез, статей, доповідей тощо).
- РН25 Застосовувати інноваційні педагогічні технології з урахуванням особливостей підготовки фахівців за спеціальністю.

Отже, переддипломна практика спрямована на закріплення теоретичних знань, отриманих здобувачами вищої освіти за час навчання, вдосконалення практичних навичок і умінь в роботі за обраною спеціальністю та є заключною частиною навчального циклу при здобутті кваліфікації магістра соціальної роботи.

З часу відкриття спеціальності «Соціальна робота», одним зі стратегічних напрямів роботи кафедри соціальної роботи, управління та суспільних наук у Львівському університеті безпеки життєдіяльності є укладання договорів з організаціями про проходження студентами різних видів практики. Адже за навчальними планами (бакалаврським та магістерським) здобувачі вищої освіти Львівського державного університету безпеки життєдіяльності щорок упроходять певні види практики. Базами практики є наступні інституції:

- Львівський міський центр соціальних служб, сім'ї, дітей та молоді
- Служба у справах дітей Львівської ОДА
- Благодійний Фонд Українська Галицька Фундація
- Громадська організація «Гурбота в дії»
- Громадська організація «Жіночі перспективи»
- Львівська освітня фундація
- Благодійна організація «Регіональний центр соціальної адаптації»
- Львівський міський центр надання безоплатної вторинної правової допомоги
- Навчально-реабілітаційний центр «Джерело»

- Центр підтримки внутрішньо переміщених осіб та осіб з числа сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування
- Громадська організація «Оселя»
- «КарітасЛьвів УГКЦ», благодійний фонд
- «КарітасУкраїни», міжнародний благодійний фонд
- «Мальтійська служба допомоги», благодійна організація
- Благодійний Фонд «Салюс»
- Громадська організація «Лярш-Ковчег»
- Львівський центр надання допомоги учасникам АТО (Львів)
- Реабілітаційний центр «Назарет»
- Центр «ЕМАУС»
- Благодійна організація «100 % життя»
- Медико-соціальний центр «Діалог» (Львів)

Отже, організація неперервної професійно орієнтованої практики в підготовці майбутніх соціальних працівників сприяє формуванню умінь та навиків взаємодії з особами з особливими потребами, різноманітних видів допомоги та системи методів роботи з ними; формуванню професійно значущих особистісних якостей, а також створенню умов для розвитку творчого потенціалу.

### **2.3 Професійне спрямування самостійної роботи здобувачів вищої освіти у процесі вивчення соціально-гуманітарних дисциплін**

Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників у закладах вищої освіти являє собою цілеспрямований процес формування в них знань, умінь, навичок, особистісних і професійно важливих якостей, необхідних для ефективного виконання своїх функцій: діагностичної – встановлення причин

виникнення проблем клієнта; адвокативної – захист інтересів клієнта і за необхідності представлення їх у державних органах і установах; соціально-терапевтичної (компенсаторної) – підтримка клієнта в складних життєвих ситуаціях, надання різноманітної допомоги, соціальних послуг; соціально-профілактичної – застосування методів, що попереджають виникнення соціальних проблем; прогностичної – аналіз можливих змін у поведінці клієнта в майбутньому; проективної – планування результатів втручання; соціального контролю – моніторинг поведінки, що відхиляється від норми, і застосування соціальних санкцій; організаційно-адміністративної – управління і взаємодія з іншими соціальними інститутами тощо [28 ].

Ефективність виконання функцій соціальної роботи забезпечується професійною компетентністю соціального працівника. Згідно з Законом України «Про вищу освіту», компетентність – це «динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти» [55 ].

Отже, професійна компетентність фахівця із соціальної роботи – це така якісна характеристика, що відображає, з одного боку, рівень його професійної підготовки щодо формування системи професійних знань, умінь і навичок, а з іншого, – здатність соціального працівника застосовувати набуті знання і досвід для здійснення професійної діяльності.

Магістерська підготовка є завершальним етапом професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО. Як відомо, магістерський рівень вищої освіти «передбачає здобуття особою поглиблених теоретичних та/або практичних знань, умінь, навичок за обраною спеціальністю (чи спеціалізацією), загальних засад методології наукової та/або професійної діяльності, інших компетентностей, достатніх

для ефективного виконання завдань інноваційного характеру відповідного рівня професійної діяльності» [55].

Згідно зі Стандартом вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» галузі знань 23 «Соціальна робота» для другого (магістерського) рівня вищої освіти (далі Стандарт), магістерська підготовка майбутніх соціальних працівників спрямована на формування в них такої інтегральної компетентності, як «здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у галузі соціальної роботи або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог» [46].

Підготовка кадрів для соціальної сфери у вищих навчальних закладах України, зокрема, і соціальних працівників, бере свій початок з 90-х років ХХ ст., разом із появою в 1991 році у Кваліфікаційному довіднику нових посад: «соціальний працівник» та «спеціаліст із соціальної роботи». Що ж до законодавчого визначення професії соціального працівника, то в Законі України «Про соціальні послуги» соціальний працівник представлений як професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги [56]. У квітні 1991 року Постановою Держкомпраці СРСР Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців був поповнений кваліфікаційною характеристикою «спеціаліст із соціальної роботи», «соціальний педагог» та «соціальний працівник». Ці посади стали тотожними прийнятої в світі посади «соціальний працівник». Отримання соціальною роботою статусу професійної діяльності сприяло формуванню системи соціальних служб та організацій. При цьому більшість працівників цих служб не мали спеціалізованої освіти. У 1991 році було офіційно запроваджено термін «соціальна робота» і пов'язане це було з діяльністю Тимчасового науково-дослідного колективу (ТНДК) «Школа-мікрорайон» у Донбасі (створений 1989 року Академією педагогічних наук і Державним комітетом народної



освіти СРСР). Головними завданнями ТНДК «Школа – мікрорайон» були створення принципово нової концепції соціального виховання, яка передбачала б удосконалення позашкільного середовища, подолання духовної порожнечі у сфері побуту, сім'ї, дозвілля; моделювання єдиної системи виховання дітей і дорослих за місцем проживання. Дослідження ТНДК мали комплексний та міжвідомчий характер. У ньому брали участь, крім Міносвіти, Мінкультури, Держкомспорт, МВС, Всесоюзна федерація профспілок. Працювали 100 експериментальних площадок, 2 тисячі фахівців (серед них педагоги, філософи, соціологи, психологи, юристи, медики тощо), 25 ЗВО, 2500 колективів різноманітних закладів. Наслідки діяльності: розроблені концепція соціального виховання та пропозиції до міжвідомчої програми перебудови сімейного та соціального виховання учнів; введені нові професії «Соціальний педагог», «Соціальний працівник»; розроблені професіограма та кваліфікаційні характеристики соціальних педагогів, навчальні плани і програми їхньої професійної підготовки; створена Всесоюзна Асоціація соціальних педагогів та соціальних працівників; розпочате видання журналу «Соціальна робота»; створений імідж соціального педагога в районах роботи експериментальних площадок. Через 3 роки ТНДК «Школа – мікрорайон» перетворився на Міжрегіональний Центр соціальної педагогіки і соціальної роботи.

Відповідно до означених змін, розробляється нормативна база для введення в навчальних закладах спеціальностей «Соціальна педагогіка» та «Соціальна робота», організовується Українська Асоціація соціальних педагогів та спеціалістів із соціальної роботи (7 серпня 1992 року), вивчається зарубіжний досвід, ведуться власні творчі пошуки, наукові дискусії, готуються практичні передумови для налагодження підготовки і підвищення кваліфікації фахівців нового профілю. В Донецькому університеті відкривається спеціальний факультет перепідготовки соціальних педагогів і працівників (1992), при Національному університеті «Києво-

Могилянська академія» – Школа соціальної роботи. Невдовзі спеціальність «Соціальна робота» запроваджується у Харківському юридичному університеті внутрішніх справ та інших провідних вишах України.

Об'єктивними передумовами моделювання системи фахової підготовки соціальних працівників в Україні:

- «легалізація» соціальної роботи завдяки введенню професії «соціальний працівник» до кваліфікаційного довідника посад керівників, спеціалістів і службовців;

- розбудова мережі соціальних закладів, установ соціального обслуговування, центрів соціальних служб сім'ї, дітей та молоді, відродження благодійності та волонтерства, створення недержавних соціальних служб, громадських організацій, що потребували підтримки кваліфікованих соціальних працівників;

- підпорядкованість різним суб'єктам державної політики (станом на 2003 р.), а саме Міністерство праці та соціальної політики України, Державний комітет України у справах сім'ї та молоді, Державний центр соціальних служб для молоді, Служба у справах неповнолітніх;

- кадрове забезпечення недипломованими фахівцями, які пройшли курсову підготовку, дистанційне або прискорене навчання, що ініційовано й підтримано Міжнародними фондами та урядами інших країн;

- формування нормативно-законодавчої бази соціальної роботи (Закон України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» (2001 р.), Закон України «Про соціальні послуги» (2003 р.) та організаційно-економічних заходів її реалізації, що стосується форм соціального забезпечення: пенсійне забезпечення, система грошової допомоги, адресна соціальна допомога, підвищення оплати праці відповідно до підвищення рівня прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати;

- розповсюдження закордонного досвіду соціальної роботи через створення Школи соціальної роботи НаУКМА та відкриття нової

спеціальності 8.040202 «Соціальна робота» за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр» (1999 р.);

– розробка моделей підготовки соціальних працівників на різних освітньо-кваліфікаційних рівнях «допрофесійний – молодший спеціаліст – бакалавр – спеціаліст – магістр» на основі вивчення закордонного досвіду, який адаптовано до вітчизняних умов.

Виділяють такі періоди підготовки, що були визначальними для становлення та розвитку соціальної роботи:

– I період (1991 – 2000) – відкриття нової для України спеціальності «Соціальна робота» за напрямом «Соціологія» та створення організаційних умов для забезпечення підготовки соціальних працівників; формується пропедевтична модель підготовки соціальних працівників;

– II період (2001 – 2010 ) – становлення спеціальності «Соціальна робота» за напрямом «Соціальне забезпечення» та створення організаційно-методичних умов для відповідності підготовки соціальних працівників рівням європейської освітньої системи зі збереженням структури вітчизняної системи професійної освіти «молодший спеціаліст – бакалавр – спеціаліст – магістр»; формується інтегративна модель підготовки соціальних працівників;

– III період (2011 – по теперішній час) – остаточне становлення спеціальності «Соціальна робота» за напрямом «Соціальна робота» та створення організаційно-методичних умов для оновлення підготовки соціальних працівників відповідно до проблематики соціальної роботи, методологічних досліджень соціальної роботи як науки, інноваційної педагогіки та соціальної інноватики; формується інноваційна підготовка соціальних працівників.

З кожним роком вимоги до професійної підготовки соціальних працівників зростають, що викликано модернізацією вищої освіти, соціально-економічними змінами в суспільстві, збільшенням кількості

категорій населення, які потребують соціального захисту. Актуальність вивчення освітньої сфери викликана й процесами інтеграції та модернізації вищої освіти, що зумовлює перегляд змісту професійної підготовки соціальних працівників. Результати вивчення наукових джерел дають підстави констатувати, що питанню підготовки соціальних працівників приділяли увагу як зарубіжні дослідники (М. Доел, С. Шардлоу, Ш. Рамон, Р. Сарри, А. Пінкус, Є. Холостова), так і вітчизняні (В. Андрущенко, В. Бех, М. Лукашевич, І. Мигович, І. Пінчук, А. Капська, О. Карпенко тощо).

Підготовка фахівців у вищих навчальних закладах неможлива без визначення змісту професійної діяльності майбутнього спеціаліста та загальних і спеціальних компетентностей випускників спеціальності «соціальна робота». Відповідно до Класифікатора професій «соціальний працівник» відноситься до розділу професіоналів, що передбачає виконання професійних завдань, які полягають «у збільшенні існуючого фонду (обсягу) знань, застосуванні певних концепцій, теорій та методів для розв'язання певних проблем...». Така діяльність передбачає серйозну теоретичну та практичну підготовку спеціалістів у вищих навчальних закладах України. Результати аналізу нормативно-методичних документів, зокрема існуючих стандартів підготовки соціальних працівників та проекту нових стандартів, дають підстави констатувати, що до загальних компетентностей випускників відносять: здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу; застосування знань у практичних ситуаціях; здатність планувати та управляти часом; знання та розуміння предметної області та професійної діяльності; здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово; навички використання інформаційних і комунікаційних технологій; здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями; здатність до пошуку, оброблення інформації з різних джерел, тощо.

Серед спеціальних (фахових) компетентностей виділяють здатності до аналізу та оцінки соціально-політичних процесів; психічних властивостей,

станів і процесів, процесів становлення, розвитку та соціалізації особистості, розвитку соціальної групи і громади; проблем, потреб, специфічних особливостей та ресурсів клієнтів, тощо. Тобто майбутній фахівець із соціальної роботи має володіти знаннями із психології, соціології, політології, медицини, менеджменту, юриспруденції та інших дисциплін, що показує мультидисциплінарність даної професії. Через це професійна підготовка соціальних працівників також має здійснюватись комплексно.

Вивчення системи професійної підготовки соціальних працівників у вищих навчальних закладах України дає підстави визначити деякі особливості. Зокрема, сьогодні підготовкою цих фахівців в системі вищої освіти на всіх освітніх рівнях займаються близько 70 університетів країни. До 2016/2017 навчального року спеціальність «соціальна робота» відносилась до галузі знань 1301 «Соціальне забезпечення». Проте у зв'язку із введенням у дію Постанови Кабінету Міністрів від 29.04.2015 № 266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» [62], ця спеціальність віднесена до окремої галузі знань «23 Соціальна робота», що показує тенденції розвитку як самої спеціальності, так і професії, а також її важливість для українського суспільства. Тепер кожен вищий навчальний заклад, який здійснює підготовку соціальних працівників, має можливість в рамках цієї спеціальності впроваджувати ще і освітні програми – «система освітніх компонентів на відповідному рівні вищої освіти в межах спеціальності, що визначає вимоги до рівня освіти осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою, перелік навчальних дисциплін і логічну послідовність їх вивчення, кількість кредитів ЄКТС, необхідних для виконання цієї програми, а також очікувані результати навчання (компетентності), якими повинен оволодіти здобувач відповідного ступеня вищої освіти» [55]. Враховуючи складені освітні традиції з організації підготовки соціальних працівників,

умовно можна виділити регіони країни, де навчають майбутніх фахівців із соціальної роботи.

Отже, у більшості регіонів країни підготовка бакалаврів та магістрів спеціальності 231 «Соціальна робота» здійснюється за двома освітніми програмами: «соціальний працівник» та «соціальний педагог». Однак є деякі області, які навчають студентів ще за іншими освітніми програмами, які входять до цієї спеціальності. Наприклад, на сході є ЗВО, в яких готують за освітніми програмами «практична психологія», «соціальне забезпечення», «соціально-правовий захист», «анімаційна соціально-педагогічна діяльність». На заході країни до цього переліку ще додаються «організатор соціально-педагогічної діяльності в соціумі, соціальний педагог, педагог-організатор», «організатор роботи з учнівськими об'єднаннями», «соціальна робота в громаді». В м. Київ та області, окрім зазначених вище освітніх програм в рамках спеціальності «соціальна робота», ВНЗ готують фахівців за освітніми програмами «соціальна реабілітація», «управління міжнародними проектами і програмами», «соціально-психологічне консультування», «соціальна робота на інтерактивні технології», «соціальна педагогіка; консультативна психологія». В переміщених навчальних закладах з Донецької та Луганської областей готують студентів за освітньою програмою «соціально-реабілітаційна діяльність в пенітенціарних закладах». Це дозволяє готувати соціальних працівників, які, з одного боку, будуть володіти всіма основами соціальної роботи як професійної діяльності, а, по-друге, матимуть «вузьке» направлення своєї діяльності, що дозволить їм бути фахівцями в конкретному напрямку соціальної роботи.

Друга особливість процесу професійної підготовки соціальних працівників в системі вищої освіти полягає у неперервності та багаторівневості системи підготовки, про що свідчить наявність всіх освітніх рівнів за цією спеціальністю. Третьою характеристикою підготовки фахівців

із соціальної роботи є сфера практичного застосування знань та навичок випускників спеціальності «соціальна робота» в професійній діяльності.

Сьогодні можна спостерігати потребу в соціальних працівниках не тільки в галузі соціального захисту населення, а і в державній сфері, бізнес-структурах, громадських організаціях, що говорить про «універсальність» цієї професії. Наступна особливість професійної підготовки фахівців соціальної сфери – відсутність єдиного підходу цієї підготовки у всіх вищих навчальних закладах країни. Досвід підготовки соціальних працівників переноситься з інших галузей наук. Але це неможна назвати недоліком системи вищої освіти, оскільки така підготовка говорить про мультидисциплінарний підхід навчання фахівців, який часто не має шаблонних зразків, а є компіляцією різних дисциплін. В більшості все залежить від типу вищого навчального закладу, в якому здійснюється підготовка соціальних працівників. Проте спільною є стандартна ціннісна підготовка соціальних працівників.

Кожен вищий навчальний заклад, який готує майбутніх спеціалістів з соціальної роботи, має однаково викладати студентам цінності професії, етичні стандарти, місію, що є базовими знаннями, без яких майбутній спеціаліст може стати лише носієм професійних функцій, а не висококваліфікованим фахівцем. Розглядаючи характерні риси сучасної підготовки майбутніх соціальних працівників в системі вищої освіти України, слід відзначити і такі, що потребують розвитку та вдосконалення. По-перше, це проблема домінування теоретичної підготовки фахівців над практичною. Істотну роль в процесі професійної підготовки соціальних працівників відіграє її практична складова, реалізована в більшості випадків в ході виробничих практик в різних установах. Проте на практичну діяльність виділяється приблизно 2-3 тижні за навчальний рік, що є недостатнім для формування повного спектру практичних навичок майбутнього фахівця із соціальної роботи. Крім того, під час практичної

діяльності в тих чи інших установах студентистикаються із низкою проблем: керівництво та фахівці установ, в яких проходять практику майбутні соціальні працівники, не можуть довірити студентам частину своїх обов'язків, що також не сприяє розвитку практичних навичок. По-друге, проблема поєднання гуманітарних та професійних предметів у навчальних планах. З одного боку, університетська система підготовки потребує універсальності, з іншого – на сьогоднішній день соціальній сфері та суспільству необхідні практико-орієнтовані спеціалісти, що володіють не тільки базовими цінностями та функціями, а і мають чіткі знання та практичні навички з вирішення тієї чи іншої соціальної проблеми. Оскільки система професійної підготовки соціальних працівників не може існувати без викладацького складу, рівень їх компетентності та професіоналізму є дуже важливою особливістю системи вищої освіти.

На початку становлення спеціальності «соціальна робота» в системі вищої освіти існувала проблема у нестачі кваліфікованих кадрів, які б готували майбутніх фахівців, адже професія є значно молодшою, і мало хто мав уявлення про те, якими компетенціями ми має володіти випускник спеціальності «соціальна робота». Спостерігалось, що дисципліни розробляли та читали фахівці різних галузей: психології, педагогіки, медицини, юриспруденції, філософії тощо. Ця ситуація зберігається і сьогодні. Проте, якщо на етапі становлення професії та підготовки до неї викладачі, що викладали, не мали практичного досвіду роботи в сфері соціальної роботи, сьогодні у вищих навчальних закладах спостерігається наявність професійних кадрів, які, в свою чергу, працюють або працювали в закладах соціального обслуговування, з клієнтами та цільовими групами, в органах управління соціальною сферою.

Отже, серйозним ресурсом тут виступає дослідницька та практична підготовка викладачів. Вивчення досвіду зарубіжних вищих навчальних закладах дає підстави констатувати, що в США та Канаді до підготовки



соціальних працівників допускаються тільки особи, які мають спеціальну освіту, практичний досвід в цій галузі та сертифікацію із соціальної роботи. Слід відзначити, що майже кожен викладач зі спеціальності «соціальна робота» в американському вищому навчальному закладі поєднує свою наукову, викладацьку діяльність із практичною супервізорською, консультативною, методичною роботою в соціальній сфері. У зв'язку з цим, потенціалом для українських ВНЗ, що здійснюють підготовку соціальних працівників може стати запрошення до викладання або відкритих лекцій, майстер-класів фахівців із зарубіжних освітніх установ, що мають великий практичний досвід в цій галузі [7].

Для розкриття проблеми підготовки соціальних працівників у ЗВО України та визначення основних тенденцій розвитку вищої освіти майбутніх фахівців, слід звернути увагу на форми організації освітнього процесу. В українських вищих навчальних закладах спостерігається домінування традиційних видів навчальних занять, за допомогою яких готуються фахівці – класичні лекції, семінари, самостійна підготовка. Розглядаючи лекцію як метод викладання дисциплін при навчанні соціальних працівників відзначимо, що ця форма організації навчального процесу виступає однією із провідних. За допомогою лекції викладач надає здобувачам вищої освіти систематизовану, необхідну і актуальну інформацію. Аналізуючи лекцію як форму організації навчального процесу, слід звернути увагу, що у вітчизняних ВНЗ, які готують соціальних працівників, можна спостерігати використання не тільки класичних лекцій, а і лекцій-дискусій, відео-, телелекцій тощо. Впровадження таких нетрадиційних лекційних занять поки що є рідким явищем в сучасній освітній підготовці соціальних працівників. Проте їх застосування сприятиме ефективному та цікавому навчанню студентів спеціальності «соціальна робота». Звертаючи увагу на організацію та ведення семінарських занять під час навчання на спеціальності «Соціальна робота», в українських вищих навчальних закладах, відзначимо, що вони

проводяться у формі викладення підготовленого матеріалу студентом, повторювання пройденого лекційного матеріалу, а також шляхом впровадження дискусій і діалогу із викладачем та аудиторією. Семінарські заняття дають можливість більш глибокого вивчення предмету. На думку дослідників С. Хупера та М. Хенефіна, при підготовці соціальних працівників семінарські заняття мають перевагу по збагаченню словникового запасу студентів. Така форма занять є корисною для майбутніх фахівців, оскільки грамотне мовлення – це одна із умов успішної професійної діяльності та взаємодії соціального працівника із клієнтом.

Окрім вищезазначених форм організації навчального процесу, у вищих навчальних закладах країни при підготовці соціальних працівників є тенденції щодо впровадження нових активних методів підготовки майбутніх фахівців. Звертаючись до досвіду Запорізького національного університету при підготовці соціальних працівників, можна виокремити навчальні курси, під час яких використовуються такі форми організації навчального процесу. Зокрема, тренінг та ділові ігри використовується при викладанні курсів «Практикум з соціальної роботи», «Профвідбір та профдіагностика», «Методологія тренінгової роботи та консультування», «Прикладні методики в соціальній роботі». Як індивідуальні завдання здобувачам вищої освіти спеціальності «Соціальна робота» пропонується створення соціальної реклами, соціальних проектів, розробка програм роботи з різними групами клієнтів, підготовка презентацій та рефератів. Такі неklasичні форми організації навчання майбутніх соціальних працівників дозволяють подолати розрив між теорією і практикою в українській системі професійної підготовки фахівців спеціальності «Соціальна робота», а також підвищити мотивацію здобувачів вищої освіти та викладачів. Їх впровадження в освітній процес дозволяє підвищити конкурентоспроможність вищих навчальних закладів, які готують соціальних працівників за умови, що при проведенні профорієнтаційної діяльності увага абітурієнтів буде звертатись не тільки на

майбутнє працевлаштування, а саме на цікавий, нетрадиційний процес організації навчання.

Таким чином, на підставі аналізу науково-педагогічної літератури з питання особливостей професійної підготовки соціальних працівників у закладах вищої освіти країни, виокремлено коло проблем, подолання яких дозволить випускати якісно підготовлених фахівців із соціальної роботи: домінування теоретичної підготовки і низький рівень практичної діяльності студентів під час навчання; відсутність практичного досвіду соціальної роботи у викладачів вищих навчальних закладів; перевага традиційних форм організації навчального процесу над активними методами.

До тенденцій розвитку професійної підготовки соціальних працівників в системі вищої освіти відноситься впровадження зарубіжного досвіду із залученням іноземних фахівців з соціальної роботи, які мають досвід практичної діяльності із вирішення суспільних проблем; збільшення кількості та видів інтерактивних методів навчання; організація співпраці із роботодавцями різних установ та організацій для проходження виробничої практики здобувачами вищої освіти, що навчаються а спеціальності «соціальна робота».

## РОЗДІЛ III

### ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЗАГАЛЬНИХ ТА ФАХОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ З СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

#### 3.1 Використання інноваційних технологій у процесі підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери

Об'єктивними передумовами моделювання системи фахової підготовки соціальних працівників в Україні на етапі її становлення прийнято вважати такі як: «легалізація» соціальної роботи завдяки введенню професії «соціальний працівник» до кваліфікаційного довідника посад керівників, спеціалістів і службовців» [31]; розбудова мережі соціальних закладів, установ соціального обслуговування, центрів соціальних служб сім'ї, дітей та молоді, «відродження благодійності та волонтерства, створення недержавних соціальних служб, громадських організацій, що потребували підтримки кваліфікованих соціальних працівників» [67, с. 17]; підпорядкованість різним суб'єктам державної політики (станом на 2003 р.), а саме Міністерство праці та соціальної політики України, Державний комітет України у справах сім'ї та молоді, Державний центр соціальних служб для молоді, Служба у справах неповнолітніх [9 ]; кадрове забезпечення недипломованими фахівцями, які пройшли курсову підготовку, дистанційне або прискорене навчання [35]; напрацювання нормативно-правових засад соціальної роботи (Закон України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» (2001 р.), Закон України «Про соціальні послуги» (2003 р.) та проведення організаційно-економічних заходів, що стосується форм соціального забезпечення [4]: пенсійне забезпечення, система грошової допомоги, адресна соціальна допомога, підвищення оплати праці, відповідно до підвищення рівня прожиткового мінімуму та

мінімальної заробітної плати; поширення зарубіжного досвіду соціальної роботи через створення Школи соціальної роботи НаУКМА та відкриття нової спеціальності 8.040202 «Соціальна робота» за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр» (1999 р. [43]; «розробка моделей підготовки соціальних працівників на різних освітньо-кваліфікаційних рівнях «допрофесійний – молодший спеціаліст – бакалавр – спеціаліст – магістр» на основі вивчення закордонного досвіду, який адаптовано до вітчизняних умов» [42].

Слід зазначити, що підготовка фахівців у закладах вищої освіти неможлива без визначення змісту професійної діяльності майбутнього спеціаліста та загальних і спеціальних компетентностей випускників спеціальності «соціальна робота». У Класифікаторі професій «соціальний працівник» відноситься до розділу професіоналів, що передбачає виконання професійних завдань, які полягають «у збільшенні існуючого фонду (обсягу) знань, застосуванні певних концепцій, теорій та методів для розв'язання певних проблем...» [87]. Така діяльність передбачає теоретичну та практичну підготовку спеціалістів у вищих навчальних закладах України. Результати аналізу нормативно-методичних документів, зокрема існуючих стандартів підготовки соціальних працівників та проекту нових стандартів, дають підстави констатувати, що до загальних компетентностей випускників відносять: здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу; застосування знань у практичних ситуаціях; здатність планувати та управляти часом; знання та розуміння предметної області та професійної діяльності; здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово; навички використання інформаційних і комунікаційних технологій; здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями; здатність до пошуку, оброблення інформації з різних джерел, тощо.

Серед спеціальних (фахових) компетентностей виділяють здатності до аналізу та оцінки соціально-політичних процесів; психічних властивостей,

станів і процесів, процесів становлення, розвитку та соціалізації особистості, розвитку соціальної групи і громади; проблем, потреб, специфічних особливостей та ресурсів клієнтів, тощо. Майбутній працівник сфери соціальної роботи має володіти знаннями із психології, соціології, політології, медицини, менеджменту, юриспруденції та інших дисциплін, що показує мультидисциплінарність даної професії. Саме ця особливість вимагає комплексної професійної підготовки соціальних працівників. Вивчення системи професійної підготовки соціальних працівників у вищих навчальних закладах України дає підстави визначити деякі особливості.

Зокрема, сьогодні підготовкою цих фахівців в системі вищої освіти на всіх освітніх рівнях займаються близько 70 університетів країни. До 2016/2017 навчального року спеціальність «соціальна робота» відносилась до галузі знань 1301 «Соціальне забезпечення». Проте у зв'язку із введенням у дію Постанови Кабінету Міністрів від 29.04.2015 № 266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» [40], ця спеціальність віднесена до окремої галузі знань «23 – Соціальна робота», що показує тенденції розвитку як самої спеціальності, так і професії, а також її важливість для українського суспільства. Тепер кожен заклад вищої освіти, який здійснює підготовку соціальних працівників, має можливість в рамках цієї спеціальності впроваджувати ще і освітні програми – «система освітніх компонентів на відповідному рівні вищої освіти в межах спеціальності, що визначає вимоги до рівня освіти осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою, перелік навчальних дисциплін і логічну послідовність їх вивчення, кількість кредитів ЄКТС, необхідних для виконання цієї програми, а також очікувані результати навчання (компетентності), якими повинен оволодіти здобувач відповідного ступеня вищої освіти» [32].

Враховуючи складені освітні традиції з організації підготовки соціальних працівників, умовно можна виділити регіони країни, де навчають

майбутніх фахівців із соціальної роботи. Отже, у більшості регіонів країни підготовка бакалаврів та магістрів спеціальності 231 «Соціальна робота» здійснюється за двома освітніми програмами: «соціальний працівник» та «соціальний педагог». Однак є деякі області, які навчають здобувачів вищої освіти ще за іншими освітніми програмами, які входять до цієї спеціальності. Наприклад, на сході є ВНЗ, в яких готують за освітніми програмами «Практична психологія», «Соціальне забезпечення», «Соціально-правовий захист», «Анімаційна соціально-педагогічна діяльність». На заході країни до цього переліку ще додаються «організатор соціально-педагогічної діяльності в соціумі, соціальний педагог, педагог-організатор», «організатор роботи з учнівськими об'єднаннями», «соціальна робота в громаді». В м. Київ та області, окрім зазначених вище освітніх програм в рамках спеціальності «Соціальна робота», ВНЗ готують фахівців за освітніми програмами «Соціальна реабілітація», «Управління міжнародними проектами і програмами», «Соціально-психологічне консультування», «Соціальна робота на інтерактивні технології», «Соціальна педагогіка; консультативна психологія». В переміщених навчальних закладах з Донецької та Луганської областей готують студентів за освітньою програмою «Соціально-реабілітаційна діяльність в пенітенціарних закладах». Це дозволяє готувати соціальних працівників, які, з одного боку, будуть володіти всіма основами соціальної роботи як професійної діяльності, а, по-друге, матимуть «вузьке» направлення своєї діяльності, що дозволить їм бути фахівцями в конкретному напрямку соціальної роботи.

Друга особливість процесу професійної підготовки соціальних працівників в системі вищої освіти полягає у неперервності та багаторівневості системи підготовки, про що свідчить наявність всіх освітніх рівнів за цією спеціальністю. Третьою характеристикою підготовки фахівців із соціальної роботи є сфера практичного застосування знань та навичок випускників спеціальності «соціальна робота» в професійній діяльності.

Сьогодні можна спостерігати потребу в соціальних працівниках не тільки в галузі соціального захисту населення, а і в державній сфері, бізнес-структурах, громадських організаціях, що говорить про «універсальність» цієї професії.

Особливістю професійної підготовки фахівців соціальної роботи є відсутність єдиного підходу щодо підготовки у всіх вищих навчальних закладах країни. Досвід підготовки соціальних працівників переноситься з інших галузей наук. Але це неможна назвати недоліком системи вищої освіти, оскільки така підготовка говорить про мультидисциплінарний підхід навчання фахівців, який часто не має шаблонних зразків, а є компіляцією різних дисциплін. У більшості все залежить від типу вищого навчального закладу, в якому здійснюється підготовка соціальних працівників. Проте «спільною є стандартна ціннісна підготовка соціальних працівників. Кожен вищий навчальний заклад, який готує майбутніх спеціалістів з соціальної роботи, має однаково викладати студентам цінності професії, етичні стандарти, місію, що є базовими знаннями, без яких майбутній спеціаліст може стати лише носієм професійних функцій, а не висококваліфікованим фахівцем» [2, с. 89]. Розглядаючи характерні риси сучасної підготовки майбутніх соціальних працівників в системі вищої освіти України, слід відзначити і такі, що потребують розвитку та вдосконалення. По-перше, це «проблема домінування теоретичної підготовки фахівців над практичною. Істотну роль в процесі професійної підготовки соціальних працівників відіграє її практична складова, реалізована в більшості випадків в ході виробничих практик в різних установах» [15]. Проте на практичну діяльність виділяється приблизно 2-3 тижні за навчальний рік, що є недостатнім для формування повного спектру практичних навичок майбутнього фахівця із соціальної роботи. Під час проходження практики в тих чи інших установах студенти стикаються із низкою проблем: по-перше, керівництв та фахівці установ, в яких проходять практику майбутні соціальні працівники, не



завжди сприяють тому, щоб студент-практикантознайомився з особливостями професії та розвитку практичних навичок. По-друге, «проблема поєднання гуманітарних та професійних предметів у навчальних планах. З одного боку, університетська система підготовки потребує універсальності, з іншого – на сьогоднішній день соціальній сфері та суспільству необхідні практико-орієнтовані спеціалісти, що володіють не тільки базовими цінностями та функціями, а і мають чіткі знання та практичні навички з вирішення тієї чи іншої соціальної проблеми. Оскільки система професійної підготовки соціальних працівників не може існувати без викладацького складу, рівень їх компетентності та професіоналізму є дуже важливою особливістю системи вищої освіти» [2, с. 25].

На початку становлення соціальної роботи в системі вищої освіти існувала проблема нестачі кваліфікованих кадрів. Викладацький склад кафедр, що здійснювали підготовку кадрів для сфери соціальної роботи, мав поверхневе уявлення про те, якими компетенціями має володіти випускник спеціальності «соціальна робота». Спостерігалось, що дисципліни розробляли та читали фахівці різних галузей: психології, педагогіки, медицини, юриспруденції, філософії тощо. Ця ситуація зберігається і сьогодні. Проте, якщо на етапі становлення професії та підготовки до неї викладачі, що викладали, не мали практичного досвіду роботи в сфері соціальної роботи, сьогодні у вищих навчальних закладах спостерігається наявність професійних кадрів, які, в свою чергу, працюють або працювали в закладах соціального обслуговування, з клієнтами та цільовими групами, в органах управління соціальною сферою.

Таким чином, як показує вітчизняний досвід, практична підготовка викладачів – це слабе місце у системі підготовки кадрів. Вивчення досвіду зарубіжних вищих навчальних закладах дає підстави констатувати, що в США та Канаді до підготовки соціальних працівників допускаються тільки особи, які мають спеціальну освіту, практичний досвід в цій галузі та сертифікацію із

соціальної роботи. Слід відзначити, що майже кожен викладач зі спеціальності «соціальна робота» в американському вищому навчальному закладі поєднує свою наукову, викладацьку діяльність із практичною супервізорською, консультативною, методичною роботою в соціальній сфері. У зв'язку з цим, потенціалом для українських ВНЗ, що здійснюють підготовку соціальних працівників може стати запрошення до викладання або відкритих лекцій, майстер-класів фахівців із зарубіжних освітніх установ, що мають великий практичний досвід в цій галузі» [4, с. 14].

Для розкриття проблеми підготовки соціальних працівників у ЗВО України та визначення основних тенденцій розвитку вищої освіти майбутніх фахівців, слід звернути увагу на форми організації освітнього процесу. В українських вищих навчальних закладах спостерігається домінування традиційних видів навчальних занять, за допомогою яких готуються фахівці – класичні лекції, семінари, самостійна підготовка. Розглядаючи лекцію як метод викладання дисциплін при навчанні соціальних працівників відзначимо, що ця форма організації навчального процесу виступає однією із провідних. За допомогою лекції викладач надає студентам систематизовану, необхідну і актуальну інформацію. Аналізуючи лекцію як форму організації навчального процесу, слід звернути увагу, що у вітчизняних ВНЗ, які готують соціальних працівників, можна спостерігати використання не тільки класичних лекцій, а і лекцій-дискусій, відео-, телелекцій тощо.

Звертаючи увагу на організацію та ведення семінарських занять під час навчання на спеціальності «Соціальна робота» в українських закладах вищої освіти, відзначимо, що вони проводяться у формі викладення підготовленого матеріалу здобувачами вищої освіти, повторювання пройденого лекційного матеріалу, а також шляхом впровадження дискусій і діалогу із викладачем та аудиторією.

Окрім вищезазначених форм організації навчального процесу, у вищих навчальних закладах країни при підготовці соціальних працівників є

тенденції щодо впровадження нових активних методів підготовки майбутніх фахівців. Звертаючись до досвіду Львівського університету безпеки життєдіяльності при підготовці соціальних працівників, можна виокремити навчальні курси, під час яких використовуються такі форми організації навчального процесу. Зокрема, тренінг та ділові ігри використовується при викладанні курсів «Практикум з соціальної роботи», «Соціальна робота з різними групами клієнтів», «Основи консультування», «Методи та технології соціальної роботи». Як індивідуальні завдання студентам спеціальності «соціальна робота» пропонується створення соціальної реклами, соціальних проектів, розробка програм роботи з різними групами клієнтів, підготовка презентацій та рефератів. Такі неklasичні форми організації навчання майбутніх соціальних працівників дозволяють подолати розрив між теорією і практикою в українській системі професійної підготовки фахівців спеціальності «соціальна робота», а також підвищити мотивацію студентів та викладачів. Їх впровадження в освітній процес дозволяє підвищити конкурентоспроможність вищих навчальних закладів, які готують соціальних працівників за умови, що при проведенні профорієнтаційної діяльності увага абітурієнтів буде звертатись не тільки на майбутнє працевлаштування, а саме на цікавий, нетрадиційний процес організації навчання.

Отже, на підставі аналізу науково-педагогічної літератури з питання особливостей професійної підготовки соціальних працівників у акладах вищої освіти країни, виокремлено коло проблем, подолання яких дозволить випускати якісно підготовлених фахівців із соціальної роботи: відсутність затвердженого єдиного стандарту підготовки бакалаврів та магістрів за спеціальністю «соціальна робота»; домінування теоретичної підготовки і низький рівень практичної діяльності студентів під час навчання; відсутність практичного досвіду соціальної роботи у викладачів вищих навчальних закладів; перевага традиційних форм організації навчального процесу над активними методами. До тенденцій розвитку професійної підготовки

соціальних працівників в системі вищої освіти відноситься впровадження зарубіжного досвіду із залученням іноземних фахівців з соціальної роботи, які мають досвід практичної діяльності із вирішення суспільних проблем; збільшення кількості та видів інтерактивних методів навчання; організація співпраці із роботодавцями різних установ та організацій для проходження виробничої практики здобувачами вищої освіти, що навчаються а спеціальності «соціальна робота».

### **3.2 Формування морально-естетичної особистості фахівця з соціальної роботи**

Мистецтво подобатися є таємниця, яка дарується природою або викрадається наполегливим зусиллям, в обох випадках гідна поваги та заздрості [23, с. 11]. Імідж, як мистецтво подобатись, колись був чимось таємничим, непередбаченим, «чужим», сьогодні ж стає об'єктом наукових досліджень і технологій в різних сферах соціального життя. Доцільно зазначити, що особистий імідж соціального працівника – це форма професійної життєдіяльності особистості, завдяки якій «на люди» виставляються сильнодіючі особистісно-ділові характеристики конкретної людини. Безперечно, далеко не всім соціальним працівникам ці риси притаманні, їх необхідно створювати, формуючи позитивний особистісний імідж. Для того, щоб сформувати особистісно-професійний імідж, соціальному працівнику потрібно добре попрацювати над собою.

Формування іміджу – це процедура, спрямована на створення в людей (в аудиторії іміджу) певного образу об'єкта (прототипу іміджу, а саме: людини, товару чи організації) з певною його оцінкою у вигляді усвідомлюваної чи неусвідомлюваної думки про цей образ (прототип

іміджу), для досягнення психологічного тяжіння аудиторії іміджу до даного об'єкта. Синонімом терміну «формування іміджу» є іміджування [51, с. 38.].

Іміджування – це складна, копітка й необхідна робота, націлена на турботу про власний внутрішній зміст, постановку життєвих цілей, формування життєвих навичок і налаштувань. Ефективність іміджування залежить від уміння правильно побудувати, розрахувати діяльність, від уміння побудувати здорову, розумну трудову модель. Уміння фахівця правильно зрозуміти себе і розрахувати власні сили є важливою умовою ефективності діяльності над підвищенням іміджу [27 ].

У професійному іміджі, перш за все, зацікавлені люди, сферою діяльності яких є процес спілкування у сфері «людина – людина». Як правило, це представники публічних професій: політичні діячі, менеджери, учителі, соціальні педагоги і, звісно ж, соціальні працівники. Як зазначає В. Шепель, «це ті люди, які завжди на публіці, тому бездоганне володіння ремеслом – це тільки перший ступінь професіоналізму. На другому місці знаходиться така якість, як сучасний імідж». Він полегшує встановлення контактів з іншими людьми і робить процес взаємодії з ними ефективнішим. Імідж дозволяє розкритися діловим якостям людини, внести у повсякденне спілкування особливий психологічний комфорт. Він володіє могутньою психотерапевтичною дією, наділяючи своїх володарів професійною упевненістю і комунікабельністю. Необхідно зазначити, що імідж не може змінити професіоналізм. Це особливий інструментарій, за допомогою якого яскравіше висвітлюються професійні якості людини [85, с. 137].

Професійний імідж не виключає особистого іміджу. Як правило, особиста чарівність виступає як складний компонент професійного іміджу. Але, оскільки на професійний імідж значною мірою впливають особливості професії, то професіоналу, який думає про імідж, мало бути просто привабливим. Йому необхідно пам'ятати про ту соціальну роль, яку він виконує у зв'язку з певною професією і, виходячи з цього, будувати власну

модель поведінки. Таким чином, конкретним проявом професійного іміджу є певна поведінка індивіду, точніше, вибір певної моделі поведінки, обумовлений роллю, яку виконує індивід. Саме роль (амплуа) виступає як чинник його поведінки, що корегує. Усвідомлене перейняття на себе певної ролі допомагає персоніфікувати поведінку, тобто, додати йому конкретно особовий характер. Окрім того, це внутрішньо (психологічно) дисциплінує її виконавця, оскільки рольовий статус зобов'язує дотримуватися низки правил спілкування. Так, щоб мати успіх у виконанні своєї професійної ролі, потрібно відповідати цій ролі зовні, володіти переконливим іміджем. Правильно сформований професійний імідж стає символом професії та реально допомагає досягти успіху, викликаючи у оточуючих позитивні відчуття. Таке неусвідомлене схвалення виникає тому, що особа відповідає уявленням оточуючих про ідеальний образ представника тієї або іншої професії. На сучасному етапі для майбутнього соціального працівника це актуальна проблема. Престиж професії невеликий, тому постає завдання представити себе як професіонала.

Процес формування особистості майбутнього соціального працівника, його професійне становлення, успішність у професійній діяльності залежать від багатьох суспільних та культурних чинників, а також від власної активної діяльності. Ефективність створення професійного іміджу студентів навчальних закладів залежить від уміння та здатності застосовувати стратегії, пов'язані з інноваційними педагогічними технологіями. Також має бути забезпечено процес створення необхідного середовища у вищому навчальному закладі, що сприятиме формуванню у студентів мотивації та інтересу до підвищення власного професійного рівня, розкриттям сутності та змісту формування іміджу.

Формування професійного іміджу проходить 5 етапів:

- сприйняття образу;
- аналіз інформації та його уявною корекцією;

- використання, що розкривається через примірювання;
- програвання окремих елементів бажаного іміджу та подальшим вживанням в образ;
- привласнення та індивідуалізація обраного або бажаного іміджу.

Формування професійного іміджу соціальних працівників здійснюється відповідно до компонентів готовності до професійного самовдосконалення, якими є мотиваційний (обумовлює вмотивованість та позитивний характер дій з самовдосконалення), когнітивний (сприяє цілеспрямованості й осмисленості) та операційний (забезпечує якість і творчий характер професійного самовдосконалення здобувачів вищої освіти). Спочатку у студентів повинна виникнути і сформуватися мотивація до іміджетворчої діяльності.

Імідж має дуже чітку прив'язаність до цього часу, віддзеркалюючи навіть незначні нюанси змін громадської думки. Тому в межах іміджу можуть бути виокремлені, як мінімум, три аспекти: ñ портретний аспект, що містить такі характеристики, як: чесність, порядність, освіченість, доброта, людяність, обов'язковість, рішучість, розум, безкорисливість, енергійність, жорстокість, молодість, настирливість, здатність вести людей за собою, принциповість, відкритість; ñ професійний аспект, що містить характеристики, які віддзеркалюють компетентність, діловитість, працездатність; ñ соціальний аспект, який включає турботу про людей, близькість проблем народу та ін. [84].

Е. Семпсон, продовжуючи думку про ефективність іміджу з позиції постійної реалізації, зазначає, що імідж щоденно впливає не тільки на саму особистість, але й на всіх інших, з ким вона зустрічається. Тому важливішою характеристикою людини при створенні позитивного іміджу, на думку дослідниці, повинен бути професіоналізм. Вона пропонує п'ять складових професіоналізму: ñ компетентність, яка передбачає, що будь-який спеціаліст у ході створення свого іміджу повинен чітко знати, в чому саме він

переважає своїх конкурентів відносно конкретної справи; її упевненість, яка повинна виражатися в голосі, миміці, у зовнішності (людина стоїть прямо, дивиться в очі та ін.); її довіра, яка виявляється в його широкій інформованості та підготовленості, здібність породжувати тексти, насичені позитивними емоціями; її постійність, що передбачає щоденне дотримання правил свого іміджу; її контроль, під яким розуміється здібність контролювати інших, виконання прийнятих рішень і володіння собою, своїм емоційним станом [87].

За загально визнаною думкою, імідж соціального працівника – це стереотип образу, який формується в поданні колег, клієнтів і соціального оточення. При формуванні чи корекції іміджу слід враховувати притаманні йому особистісні якості й якості, які приписуються оточуючими людьми. Професійна іміджологія щодо формування іміджу соціального працівника використовує методи загальної іміджології, що імпонують нам як дослідникам і практикам і є, на наш погляд, найбільш значущими і важливими. Серед них: позиціонування, маніпулювання, емоціоналізація, деталізація, метафоризація, акцентування інформації, вербалізація, візуалізація, дистанціювання, опитування громадської думки, впровадження моделей сприйняття, нейролінгвістичне програмування та інші.

Метод позиціонування слід розуміти як створення середовища, сприятливого для об'єкта, виділення характеристик, в яких особливо зацікавлений клієнт. Позитивним моментом такого підходу стає включення поряд з раціональною сильною емоційною складовою, яка, як відомо, не тільки має більшу силу впливу, але і краще запам'ятовується.

Маніпулювання є поширеним способом комунікативного впливу, тому часто використовується інтуїтивно для перенесення уваги на інший об'єкт. Психологічний аспект проблеми маніпуляції можна представити у вигляді такої структури: – стимул активності – потреби, інтереси, схильності, ідеали; – регулятори активності – смислові, цільові та операційні установки, групові



норми, самооцінка, світогляд, переконання; – когнітивні (інформаційні) – знання про світ і людей; – операціональний склад діяльності – спосіб мислення, звички, вміння, навички, кваліфікація; – психічні стани.

Емоціоналізація передбачає співвідношення раціональних та емоційних складових. Емоційно забарвлена інформація легше сприймається аудиторією і краще запам'ятовується. Деталізація подачі інформації підвищує силу впливу, це інший рівень довіри, адже деталям аудиторія вірить завжди більше, ніж абстракціям. Це також перехід на особистісне спілкування, коли соціальний працівник виступає і сприймається як людина. Виводячи спілкування між працівником і клієнтом на рівень особистісного спілкування, відбувається поглиблення образу останнього, деталь краще впливає і зберігається в пам'яті, оскільки з її допомогою починає відновлюватися весь вигляд або поведінка.

Метафоризація є ефективним методом побудови впливу. Він істотно доповнює відомі методи навіювання і переконання, тому що не тільки дозволяє перебудувати свідомість людини, а й одночасно є сильним механізмом, що впливає на свідомість клієнта.

Акцентування інформації передбачає як її приховування, так і акцент на неї або нав'язування, тобто йде відбір тієї чи іншої інформації з урахуванням певних ціннісних критеріїв, ніколи не будучи повністю об'єктивними. Такий підхід дозволяє змінювати масову свідомість, коли у відповідь на одну обговорювану тему для дискусії запускається зовсім інша, що дозволяє відвести увагу в іншу сферу.

Вербалізація дійсності необхідна для яскравого і барвистого опису різних ситуацій, для того, щоб вербалізувати уявлення людей. Це роблять або з метою відходу від реальної ситуації або приєднання до думки аудиторії.

Візуалізація поряд з вербалізацією здійснює вплив на аудиторію. Візуальний образ повинен співвідноситися із зовнішністю співрозмовника і

не сильно відрізнятися від реального. Зовнішній вигляд соціального працівника має неабияку силу впливу.

Дистанціювання необхідно для випадків кризових ситуацій, до яких повинна бути готова людина, в тому числі і соціальний працівник. Це ситуація, коли відбувається первісне створення норми, а потім виникає необхідна якість характеру.

Опитування громадської думки є своєрідним початком іміджу людини, його місця і рейтингу в колективі і суспільстві в цілому. Опитування виступає не тільки як елемент аналізу, але і як інструмент впливу, який використовується для формуючого ефекту.

Впровадження моделей сприйняття, як і самої інформації, важливо для управління клієнта. При цьому клієнт не тільки отримує певну інформацію чи повідомлення, але і відбувається схвалення з вуст шанованих і авторитетних особистостей (яким може бути і соціальний працівник).

Впровадження моделей сприйняття в аудиторію являє собою перехід офіційної комунікації в неофіційну. Нейролінгвістичне програмування (НЛП) являє собою точну модель сприйняття, досвіду, стратегії мислення. У виборі назви зіграло роль те, що зв'язок «мислення – тіло» організовується через нейронну мережу і формується всередині неї. Конкретний інструментарій НЛП передбачає використання наступних прийомів: – «віддзеркалювання» складається з пред'явлення об'єкту зорових, мовних і паралінгвістичних характеристик, властивих йому самому, що веде до позитивного емоційного фону спілкування, знімаються «захисні фільтри»; – «емоційне збудження», доведення слухачів до стану сприяння шляхом емоційного впливу на ситуативно запропоновані риси характеру і почуття, при цьому можливо полестити, заперечити, торкнутися почуття власної гідності та ін.; – «накладення субмодальностей» полягає у введенні в свою промову чужих мовних характеристик, які створюють сприятливий фон спілкування; – «якоріння пікового досвіду» полягає у фіксації моментів, під час яких

людина перебуває на піку своїх емоційних переживань. При цьому послаблюється критичність сприйняття, в цей момент можлива передача об'єкту впливу іншої інформації [14, с.14].

Імідж принципово важко оцінити за якістю, хоча практична потреба в реальній оцінці досить висока. Для найбільш ефективного аналізу іміджу необхідно враховувати такі критерії: – самооцінка соціального працівника: вдалим вважається імідж, який викликає у соціального працівника певні відчуття усвідомлення своєї особистості, своєї значущості, авторитетності; – поява оцінок оточуючих, причому не обов'язково позитивних; – практичне досягнення запланованої мети при впевненості, що вона досягається за допомогою іміджу. З урахуванням цього більш успішним буде імідж, який характеризується найбільшою гнучкістю, тобто він може бути змінений соціальним працівником при виникненні будь-яких перешкод [14, с. 20].

Услід за О. Грейліх і В. Артюшиною роботу з формування іміджу можна представити у вигляді такої моделі:

- визначення вимог аудиторії. Для виконання завдання необхідна підтримка аудиторії, яка має свою думку на все, що відбувається;
- визначення сильних та слабких сторін об'єкта. Об'єктом може бути будь-який учасник цілісного процесу;
- формування образу і підведення характеристик об'єкта під вимоги аудиторії.

Це важливий момент процесу, оскільки практики радять працювати не стільки над слабкими сторонами, щоб їх приховати, скільки підсилювати наявні позитивні моменти, так як саме така стратегія визнана найбільш ефективною. Переклад необхідних характеристик об'єкта в вербальну, візуальну і подієву форми, оскільки повідомлення в такому вигляді більш вірогідно оцінюються аудиторією.

Імідж складається з частин, які повинні співвідноситися з цілим. У ньому неможливі риси, які були б усунені або незалежні від інших. У цьому

плані імідж є органічним цілим, з якого важко видалити будь-яку частину без серйозних змін всього образу [3, с. 50].

Професійному іміджу соціального працівника, як спеціально сконструйованого образу, притаманні особливі характеристики. Зокрема, з урахуванням критерію спрямованості прояву він буває:

- зовнішнім, що виявляється у зовнішньому середовищі і орієнтований на споживачів сфери соціальних послуг, що знаходить вираз у фірмовому стилі, логотипі, слоганах, інтер'єрах інституцій, зовнішньому вигляді персоналу та ін.;

- внутрішнім, який формується як враження про професійну діяльність та відносини персоналу соціальної інституції, що проявляється в особливостях дидактичних, моральних і естетичних відносин, етики поведінки, особливостях ділового та педагогічного спілкування, традиціях, нормах педагогічної культури тощо.

За критерієм емоційного забарвлення професійний імідж правомірно диференціювати на два типи: позитивний, що викликає позитивне ставлення і довіру до нього, високий рейтинг і впевненість вибору; негативний, що складається стихійно.

Узагальнюючи результати досліджень з проблеми іміджу, ми дійшли висновку, що необхідними для позитивного іміджу соціального працівника є такі якості: цілеспрямованість, рішучість, евристичність мислення, гнучкість поведінки, готовність ризикувати, впевненість у собі, конкурентноздатність, енергійність, прагнення до успіху, гуманність, такт, комунікативність, ініціативність, харизма тощо, з яких, на наш погляд, складається «уміння подобатися людям».

Позитивний професійний імідж сприяє підвищенню престижу, репутації і авторитету як особистості соціального працівника, так і соціальної сфери, в цілому. Адже відомо, що саме особистісний приклад – метод

потужної виховної сили. Отже, образ соціального працівника, його імідж має силу виховуючого впливу.

Визначивши сутнісні та видові характеристики іміджу, перейдемо до технологій створення іміджу соціального працівника. Існує кілька технологій створення іміджу: є, наприклад, технології створення іміджу для початківців і для вже збагачених власним досвідом працівників. Одне, безперечно, що це гнучка, динамічна система, що не може бути універсальною, вона постійно змінюється в залежності від умов, обставин, часу і суб'єктів діяльнісного процесу.

В.М. Шепель вважає, що створення іміджу – це послідовне виконання шести міні-технологій. До них відносяться:

- підтвердження стартових умов освоєння технології;
- «будівництво» зовнішності;
- «комунікативна механіка»;
- «флюїдне випромінювання»;
- відпрацювання риторичних прийомів;
- зведення всіх міні-технологій в одне ціле [84].

Іміджмейкер Л. Браун будує свою технологію створення іміджу, враховуючи, що сильно зросла в останні десятиліття роль ЗМІ. У зв'язку з цим вона пропонує при формуванні іміджу покласти в його основу наступні фактори: зовнішній вигляд; голос; публічні виступи; спілкування з представниками преси; поведінка перед телеекраном; підтримка постійної форми.

У процесі зміни себе до бажаного образу, Д. Г. Скотт виокремлює три головні стадії і пропонує технологію їх упровадження:

I етап: створення імітаційного ескізу образу, який виникає в уяві на основі спостережень, вивчення літературних джерел, поглядів та суджень інших людей.

II етап: побудова рольового образу і поступове оволодіння ним на основі закономірностей та рекомендацій театральної педагогіки, практичне вживання педагога в уявний образ. На другому етапі слід скласти план дій, сценарій, щоб уявити себе в образі нового «Я». Готуйте себе до нової ролі: знову і знову в думці випробовуйте цю роль, аби закріпити реальність створеного вами образу, в якому ви намагаєтесь досягти таких результатів, як: зовнішній вигляд, рівень ерудиції, професійна компетентність, загальна культура, ораторське мистецтво.

III етап: виникнення правдивого «життєвого» образу, відповідно до уявної моделі, злиття особистості вчителя із створеним образом, який починає існувати як реальність. Ця технологія стосується тільки «внутрішнього» іміджу. Але подібним чином необхідно вибирати також критерії зовнішнього іміджу, бо відомо, що зміст і форма мають бути в єдності. Отже, людина повинна продумати свій зовнішній вигляд, який підкреслював би як загальнолюдські чесноти, так і фахові достоїнства [36].

На нашу думку, формування іміджу соціального працівника повинно відбуватися ще під час навчального процесу. Під час вивчення навчальних дисциплін «Етика та етикет в соціальній роботі», «Професійна етика та службовий етикет», «Педагогіка» тощо. Так під час вивчення курсу «Професійна етика та службовий етикет» студенти отримують систему знань з формування та проектування професійного іміджу. Методологічну основу дисципліни склали аксіологічний, гуманістичний, особистісно-діяльнісний підходи, що є найбільш спільними по відношенню до гуманістичної проблематики, розглядають людину як вищу цінність соціального розвитку і дозволяють вивчати процес формування професійної майстерності та іміджу соціального працівника з точки зору професіоналізму та дієвого гуманізму.

Ще одним важливим показником іміджу соціального працівника є його мовлення: вміння будувати розмову з клієнтом, організовувати дискусію, керувати спілкуванням під час роботи, використовувати в мовленні влучні

забарвлення (метафори, гіперболи, афоризми, конкретні приклади з життя чи професії) тощо. Мовленнєва компетентність є запорукою професіоналізму соціального працівника. Тому дуже важливим набуття вмінь комунікації.

Все вищесказане дозволяє нам стверджувати, що імідж, в тому числі і професійний, – складний соціально-психологічний феномен, який важко оцінювати якісно за певними об'єктивними критеріями, хоча реальна потреба у цьому достатньо висока. Професійний імідж виступає показником культури та забезпечує професійну ідентифікацію та самовдосконалення особистості майбутнього фахівця. На основі проведеного аналізу ми можемо визначити професійний імідж як якісну характеристику особистості, яка сприяє прояву її внутрішніх установок, особистісних якостей, життєвої компетентності, фахових знань і професіоналізму через зовнішні прояви – зовнішній вигляд, поведінку, особливості спілкування, організацію простору, які мають важливий вплив на ефективність міжособистісної взаємодії та реалізацію професійних функцій у тій чи іншій галузі діяльності. Позитивний професійний імідж, на нашу думку, можна розглядати як показник якісної реалізації фахівця у певній галузі діяльності, який залежить від його готовності до створення такого образу. Це вказує на доцільність формувати таку готовність ще на етапі вузівського навчання. Як відомо, імідж має суттєвий вплив на інших людей. Образ фахівця у галузі соціальної роботи є основою соціалізації впливу «соціальний працівник – клієнт», відтворення якого на різних рівнях соціального життя зберігає розвиток суспільства. Тобто вплив соціального працівника відбувається не лише на рівні клієнта, а й на рівні соціуму в цілому. Відмінність іміджу фахівця в галузі соціальної роботи від іміджу фахівців інших професій полягає у необхідності організації ефективного навчання, яке полягає не лише в інтеграції та реалізації професійної діяльності, але і в активному перетворенні внутрішнього світу. Результатом таких перетворень стане формування власного професійного іміджу.

Однією з таких інтерактивних технологій щодо формування іміджу соціального працівника є тренінг, який зорієнтований на динамічні перетворення в навколишньому середовищі й ґрунтується на інтерактивних методах роботи [41]. Необхідно зазначити, що тренінг – це форма спеціально організованого навчання для самовдосконалення особистості, в ході якого вирішуються такі завдання: оволодіння соціально-педагогічними знаннями; розвиток здатності пізнання себе та інших людей; підвищення уявлень про власну значущість; розвиток різноманітних здібностей, навичок і вмінь. Сьогодні існує велика кількість поняття «тренінг», що дозволяє розширено трактувати даний метод та позначати цим терміном сукупність різних форм, прийомів, способів та засобів, які використовуються в соціально-педагогічній та соціально-психологічній практиках. У довідникових джерелах термін «тренінг» трактується як «форма інтерактивного навчання, метою якого є розвиток компетентності міжособистісної професійної поведінки у спілкуванні» [25].

В енциклопедії з соціальної педагогіки зазначено, що поняття «тренінг» ідентифікується часто з термінами «активне соціальне навчання», «групи інтенсивного спілкування» й трактується науковцями по-різному – як «група методів, які спрямовані на розвиток здібностей до навчання та оволодіння будь-яким складним видом діяльності», «засіб впливу, який спрямований на розвиток знань, соціальних установок, вмінь і досвіду у сфері міжособистісного спілкування, а також засіб розвитку компетентності у спілкуванні, засіб психологічного впливу», соціально-педагогічний тренінг – форма соціально-педагогічної діяльності, спрямована на набуття життєвої компетентності шляхом збагачення як знаннями, так і життєво практичним та емоційно-особистісним досвідом завдяки використанню інтерактивних засобів навчання [75].

З педагогічної точки зору під тренінгом розуміється система взаємопов'язаних і взаємозалежних засобів педагогічного впливу на



студентів з метою вироблення у них відповідних умінь і навичок до певного виду діяльності і поведінки при виконанні своїх функціональних обов'язків. Крім того, вона (система) є практичним засобом (прийомом) виявлення та розкриття потенціалу особистості. За умови, що основна мета тренінгу – навчити конкретних умінь і навичок, він стає частиною процесу навчання, професійної адаптації. Тренінг дає учасникам змогу практично застосувати отримані знання, перетворивши їх на вміння. Тому, тренінгові форми роботи все ширше застосовуються в сучасних системах навчання при підготовці фахівців.

При підготовці майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності засобами тренінгових технологій слід врахувати загальні принципи тренінгу:

1. Принцип безпосередньої присутності – налаштовує учасників на те, що предметом їхнього аналізу є процеси, що відбуваються в групі на даний момент, почуття і думки, що з'являються в цей момент. Окремо пояснюються ситуації, які можуть відбуватися у майбутньому.

2. Принцип щирості та відкритості – передбачає розповіді та аналіз того, що дійсно турбує та цікавить особистість.

3. Принцип «Я» – основна увага учасників має зосереджуватись на процесах самопізнання, самоаналізу і рефлексії. Оцінка будь-якого члена групи здійснюється лише через власні почуття і переживання. Всі висловлювання повинні починатися з використання фраз: «Я відчуваю...», «Мені здається...», «На мою думку...» тощо.

4. Принцип активності – необхідним є включення всієї групи до роботи, в основі якої лежить змістовна мотивація, спрямована на участь у навчально-пізнавальній діяльності. Ця активність виражається в тому, що студенти усвідомлюють цілі навчання, планують і організують свою діяльність, уміють її контролювати, виявляють інтерес до професійних знань, ставлять питання та вміють їх вирішувати.

Тренінгові форми навчання мають такі переваги: активність групи, поєднання інформації та емоційного ставлення до неї, підвищення рівня мотивації, здатність групи до колективного мислення та прийняття рішень, практична перевірка та закріплення отриманих знань [67].

С. Макшанов виокремлює наступні переваги тренінгу як групової форми роботи з молоддю:

1. Груповий досвід протидіє відчуженню, допомагає вирішенню міжособистісних проблем.

2. Група відображає суспільство в мініатюрі, робить очевидними такі приховані чинники, як тиск партнерів; по суті справи в групі моделюється система взаємовідносин і взаємозв'язків, характерна для реального життя. Це дає дітям можливість побачити і проаналізувати закономірності спілкування і поведінки інших підлітків і самих себе, не очевидні в життєвих ситуаціях.

3. Можливість отримання зворотного зв'язку від дітей зі схожими проблемами; в реальному житті далеко не всі люди мають шанс отримати щире, безоціночне зв'язок зворотний зв'язок, що дозволяє побачити себе в очах інших людей.

4. У групі підлітки можуть ідентифікувати себе з іншими, «зіграти» роль іншої людини для кращого розуміння його і себе і для знайомства з новими ефективними способами поведінки. Застосовуваними кимось іншим; виникають у результаті цього емоційний зв'язок, співпереживання, емпатія сприяють особистісному зростанню і розвитку самосвідомості.

5. Група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання; ці процеси не можуть бути повними без участі інших людей; відкриття себе іншим і відкриття себе самому собі дозволяють зрозуміти себе і підвищити впевненість в собі [40, с. 45].

Варто зазначити, що у тренінговій формі навчання змінюється рольовий розподіл суб'єкта діяльності і суб'єкта навчання, зростає взаємодія між ними, інформація виступає не метою, а засобом опанування діями та

операціями професійної діяльності, використання технічних засобів та забезпечення діалогу між викладачем і слухачем. Тому важливо зазначити, що тренінги відтворюють (імітують) професійну діяльність та є складовою навчального процесу, ефективною формою підвищення кваліфікації та професійного зростання. Отже, теоретично обґрунтовані умови формування особистісно-професійного іміджу представлено реалізовано за допомогою структурно-динамічної моделі, яка складається з трьох блоків: теоретичного, процесуального та оцінно-рефлексивного.

Отже, імідж являє собою своєрідну, закріплену в образах, символах і нормах, програму соціальної поведінки людини. Класичний імідж або образ соціального працівника формується поступово, охоплюючи як внутрішні, так і зовнішні якості особистості, що потребують цілеспрямованого формування, розвитку і вдосконалення. Успішне застосування іміджу передбачає знання вихідних психолого-педагогічних принципів, що обумовлюють його. В якості таких можуть бути: принцип гармонії візуального образу, принцип комунікативності – різноманіття форм і способів інформаційної взаємодії, принцип саморегуляції і ортобіозу (наука про технології самосбереження тіла і душі), принцип мовної дії. Вони виступають у ролі постійних факторів, майстерно втілених у різноманітних формах і методах вдосконалення професійної майстерності. Формування професійного іміджу, в кінцевому рахунку, допоможе соціальному працівнику досягти висот професійної майстерності, а запропонована методика – вдосконалити або створити позитивний імідж соціального працівника. У своєму дослідженні ми спирались на те, що представлення, проектування та побудова власного особистісно-професійного іміджу сприяє ефективному вирішенню особистістю майбутнього фахівця соціальної роботи професійних завдань, сприяє розвитку загальної і професійної культури, готовності до постійного особистісного і професійного вдосконалення.

Предметом нашого дослідження стало ставлення до професії

соціального працівника як збоку суспільства, так і збоку самих майбутніх спеціалістів. У зв'язку з цим в нашому дослідженні взяли участь дві групи досліджуваних. Перша група: студенти першого та четвертого курсів, які навчаються за спеціальністю «Соціальна робота» кафедри соціальної роботи та гуманітарних дисциплін ЛДУ БЖД – 39 осіб. Друга група досліджуваних – студенти інших спеціальностей (загалом 67 осіб). Для респондентів цієї групи проводився тільки асоціативним експеримент.

Суть експерименту полягала в закінченні респондентами трьох речень:

1. Соціальна робота – це...
2. Соціальний працівник – це...
3. Бути соціальним працівником в Україні...

Після проведення аналізу результатів дослідження було виявлено, що саме поняття «соціальної роботи» для осіб «неспеціалістів» та майбутніх соціальних працівників не співпадають. Так, для студентів-соціальних працівників соціальна робота, в першу чергу, асоціюється з: допомогою (58,97%) – «допомога», «допомога людям у кризових ситуаціях», «допомога людям, які потребують цієї допомоги»; особистісно-значимою допомогою (ці відповіді можна віднести до тих, що важко класифікуються: в них ніби відчувається важливе особистісне значення соціальної роботи для самого респондента – 15,38%) – «допомогти бути собою», «здатність зрозуміти слабкості і прийняти їх»; підсиленням спроможності (у відповідях підкреслюється необхідність підсилити здатність людини до самостійного вирішення нею її проблем – 7,69%) – «допомогти людині самостійно вирішувати свої проблеми», «процес наснаження людини на вирішення її проблем»; науковим визначенням (7,69%) соціальної роботи (рис. 3.2.1).

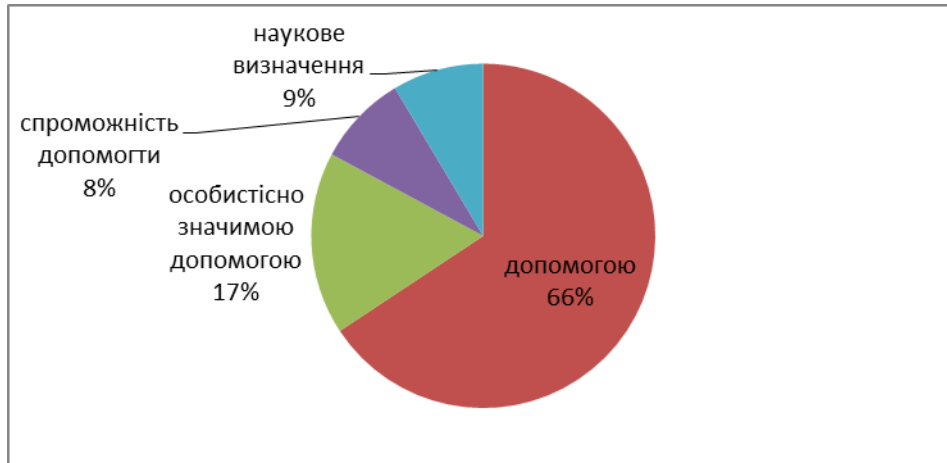


Рис. 3.2.1. Розподіл відповідей на запитання студентів-соціальних працівників на запитання «З чим у вас асоціюється соціальна робота?»

Для інших здобувачів вищої освіти соціальна робота асоціюється з: допомогою (29%) – «Це та, яка спрямована на допомогу в суспільстві», «це допомога неповносправним, літнім людям», «допомога людям, які потребують турботи»; роботою, що потребує контакту з людьми (25%) – «Вид діяльності, який вимагає контакту з людьми», «це певна зайнятість людини у соціумі», «спілкування з людьми»; роботою на користь суспільства (13,9%) – «це робота на благо суспільства», «допомога державі», «це робота на благо людства»; опитуваннями (11%) – «це якісь опитування», «бути опитувачем і дослідником»; відсутність відповіді (7%) (рис. 3.2.2).

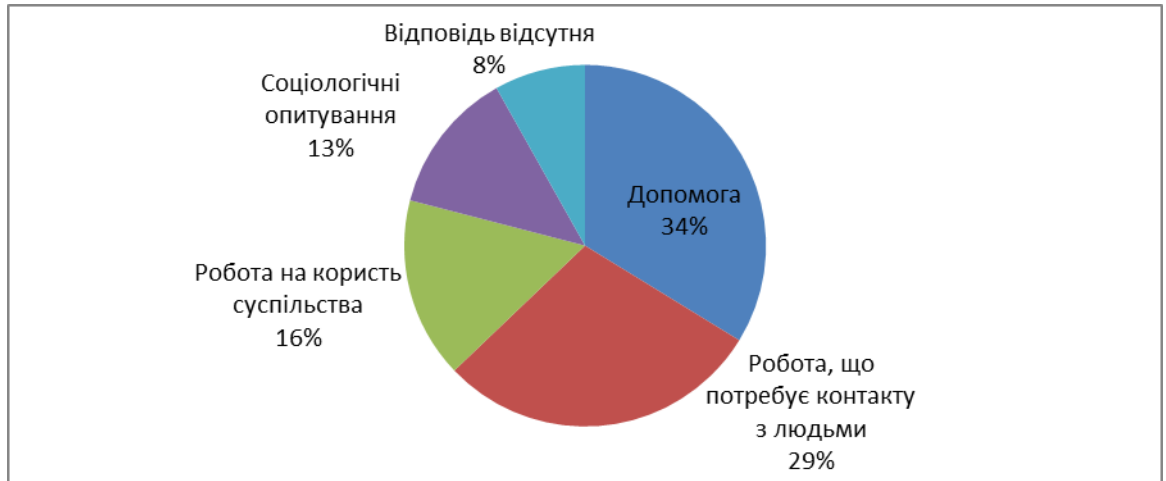


Рис. 3.2.2. Розподіл відповідей на запитання студентівна запитання «З чим у вас асоціюється соціальна робота?»

З розподілу відповідей стає очевидним той факт, що інформацією щодо того, що таке соціальна робота, особи, які не мають до неї стосунку, не володіють. Про це свідчить, по-перше, досить високий відсоток «порожніх» відповідей (у студентів навіть немає асоціації, що це таке), по-друге, значну частку відповідей обіймають тавтологічні (соціальна робота як робота з людьми) та хибні (соціальна робота як проведення опитувань) відповіді. Крім того, були виявлені деякі відмінності в асоціаціях між самими соціальними працівниками. Так, особливості відповідей студентів – майбутніх соціальних працівників першого курсу більш-менш відповідають студентам – «неспеціалістам». Що ж стосується студентів-соціальних працівників четвертого курсу, то тільки в них з'являється асоціація з соціальною роботою як з «підсиленням спроможності», що найбільше відповідає суті соціальної роботи.

Закінчення другого твердження «Соціальний працівник це...» серед студентів-соціальних працівників розподілились таким чином (рис. 3.2.3).



Рис. 3. 2. 3. Розподіл голосів щодо твердження «Соціальний працівник це...» серед студентів-соціальних працівників

Добродій (людина, яка надає допомогу; відповіді набували часто дуже емоційного звучання – 30,76%) – «людина, яка присвятила своє життя допомозі іншим і отримує від цього задоволення», «людина, покликання якої в цьому житті допомагати менш захищеним, тим, хто потребує допомоги найбільше». Спеціаліст (17,94%) – «кваліфікований спеціаліст, який допомагає клієнтам вирішити життєві труднощі», «людина, яка виконує багато функцій для подолання проблем на мікро-, мезо- і макрорівні». «Хороша людина» (людина, яка наділена певними позитивними якостями, але, як правило, у кожного респондента були свої «важливі» якості – 15,38%) – «людина з терпінням, принципами та ентузіазмом», «людина з великим серцем». «Лікар» (15,38%) – «своєрідний лікар, який лікує душу, серце і стан людини», «лікар суспільства».

«Натхненник» (відповіді, які передбачають підсилення дієздатності клієнта – 7,69%) – «людина, яка допомагає людям знайти правильний шлях для вирішення своїх проблем».

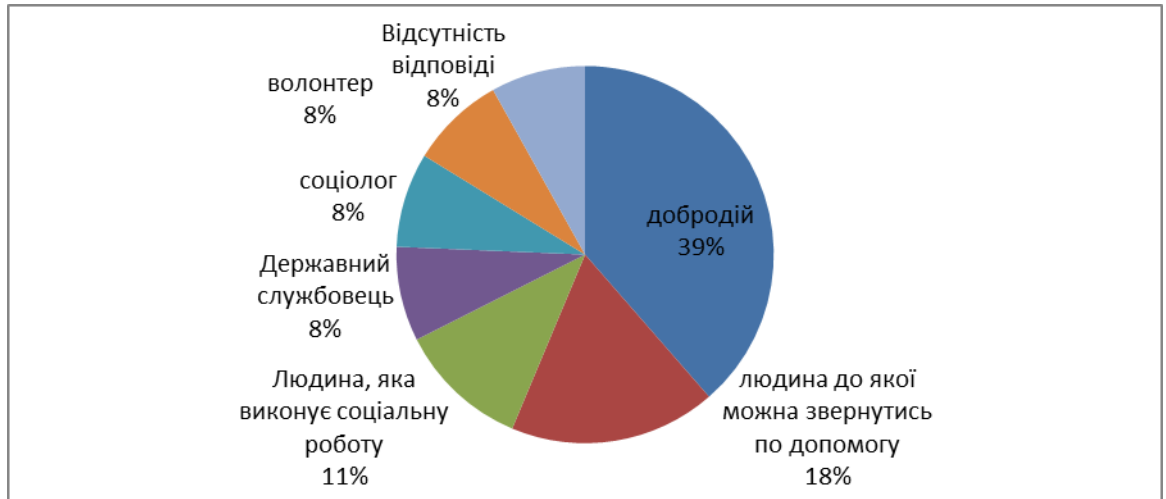


Рис. 3. 2. 4. Розподіл голосів щодо твердження «Соціальний працівник це...» серед студентів інших спеціальностей

Для інших здобувачів вищої освіти «соціальний працівник – це» (рис. 3.2.4): добродій (людина, яка надає допомогу і людям, і суспільству загалом – 33,3%) – «людина, до якої можна звернутись по допомогу», «це порятунок людини», «той, хто працює на користь суспільства»; соціальний працівник (до цієї категорії віднесені тавтологічні визначення – 15,27 %) – «це людина, яка виконує соціальну роботу», це «людина, яка працює з людьми», «людина, яка працює в оточенні інших людей»; посадовець (асоціація йде у напрямку посади, яку обіймає людина – 9,7%) – «це той, хто працює на державній посаді з питань регуляції конфліктних питань серед громадян», «працівник органів соціального захисту», «працівник, який виконує державну роботу»; соціолог (7%) – «людина, яка проводить опитування», «опитувач», «це людина, пов'язана з соціологією»; «хороша людина» (у відповідях підкреслювались окремі позитивні особистісні якості – 7%) – «відповідальна людина», «щедра людина», «це терпляча людина»; волонтер (у відповідях наголошувалось на низькій оплаті праці соціального працівника – 7%) – «це



людина, яка допомагає людям за малу зарплату», «волонтерська праця», «психолог, бідна людина, оптиміст», «безкоштовний професійний волонтер»; відсутність відповіді –7%.

Отже, для здобувачів вищої освіти, які не мають відношення до соціальної роботи, були характерні типи відповідей, які мало пов'язані зі змістом діяльності соціального працівника (тавтологічні, хибні та визначення через означення посади, яку може обіймати соціальний працівник). Що ж стосується самих соціальних працівників, то найбільш цікаві асоціації з'являються так само тільки у респондентів четвертого курсу. Тільки в них є асоціації щодо соціального працівника як «натхненника», тобто особи, яка здатна допомогти іншій людині почати самостійно вирішувати свої проблеми.



Рис. 3.2.5. Розподіл відповідей студентів-соціальних працівників щодо «Бути соціальним працівником в Україні...»

Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти – майбутніх соціальних працівників щодо третього твердження «Бути соціальним працівником в Україні...» можна класифікувати таким чином: важко (рис. 3.2.5) (у відповідях підкреслюється проблемність професійної реалізації в сучасній Україні –

35,9%) – «на даний час це важко, тому що не всі розуміють, для чого це потрібно», «складність у зміні стереотипів, стандартів і норм», «це ще неперспективно, але потрібно»; неприбутково (17,94%) – «мати цікаву, але неоплачувану роботу», «бути бідним ентузіастом»; неперестижно(10,25%) – «даремно витратити час, соціальні працівники в Україні потрібні, але їх не цінять», «неперестижно».

Для другої групи респондентів «Бути соціальним працівником в Україні» це (рис. 2.3.6): важко (25%) – «це надзвичайно важко, адже допомоги потребують всі», «корисно для суспільства, важко для працівника»;мати можливість допомагати іншим (15,27%) – «можливість допомагати людям», «врятувати людей, що потребують допомоги – це багато»;неприбутково (12,5%) – «дуже тяжко вижити (мала зарплата)», «невигідно», «неприбутково»;неперестижно (12,5%) – «даремно витратити час, соціальні працівники в Україні потрібні, але їх не цінять», «невдячна робота», «не надто престижно»; відсутність відповіді (9,7%).

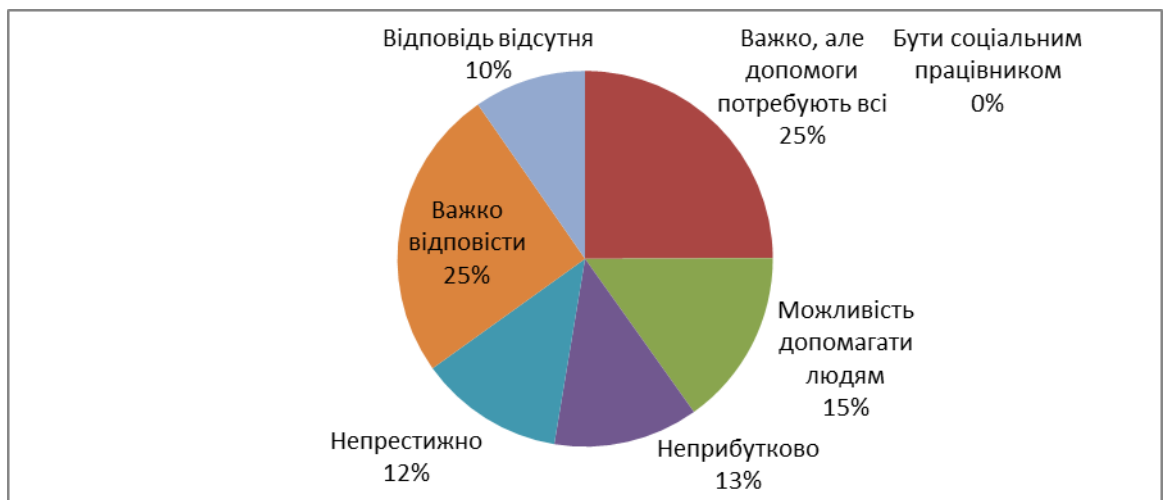


Рис. 3.2.6. Розподіл відповідей студентів на запитання «Бути соціальним працівником в Україні...»

Особливості відповідей на це запитання свідчать про загальне незадоволення майбутніх соціальних працівників своїм становищем в соціумі. При чому, навіть, порівнюючи їх результати з асоціаціями інших студентів, можна помітити, що їх оцінка власного статусу є більш негативною, ніж у студентів «неспеціалістів». Очевидно, що така ситуація говорить про загальний стан соціальної роботи в Україні, про недостатнє як фінансування, так і визнання ролі соціального працівника в суспільстві, незважаючи на надзвичайну їхню потрібність.

Отже, нами було виявлено дві ключові характеристики ставлення до соціальних працівників: по-перше, це низький рівень поінформованості щодо суті соціальної роботи та обов'язків осіб, які нею займаються; по-друге, сумарно нейтральне ставлення до професії збоку непрофесіоналів (тобто професія частиною респондентів оцінювалась як непрестижна та неприбуткова, а іншою частиною як престижна та перспективна). Що ж стосується самих майбутніх соціальних працівників, то тут спостерігається інша цікава особливість: з підвищенням рівня їх професійної готовності зростає і рівень їх незадоволення власним статусом в суспільстві, що, в свою чергу, може спричинити працевлаштування не за фахом або ж до раннього емоційного вигорання. Підсумовуючи результати дослідження, можна сказати, що діяльність будь-якого працівника обумовлюється його мотивами та установками щодо власної професії, а особливості громадської думки по відношенню до професії у відповідний спосіб налаштовують майбутніх працівників. І якщо громадськість та держава не буде підтримувати тих, хто на неї працює, то вона не отримає належних послуг. Запропоновані проблеми можна було б дослідити серед вже працюючих соціальних працівників. Вартувало б також проводити подальші прикладні дослідження в напрямку покращення іміджу соціальної роботи.

### **3.3 Модель фахівця з соціальної роботи як ключового суб'єкта сфери соціальної роботи**

Соціальна робота як професія спрямована на соціальну підтримку людини в суспільстві. Являючи собою особистісно-орієнтовану службу допомоги людям, соціальна робота спрямована на вирішення всієї сукупності проблем у контексті «особистість-навколишнє середовище». Оскільки в центрі соціальної роботи знаходиться людина, то, відповідно, в центрі уваги фахівців із соціальної роботи – проблеми людини. Соціальна робота спрямована на допомогу людині в період особистісного і соціального неблагополуччя людини; передбачає захист людини в цілому, забезпечення її базових потреб та інтересів, підтримку людської гідності та прав на достойне життя. Кваліфікаційні вимоги до фахівців із соціальної роботи передбачають, щоб цю професію обирали люди зі сформованими моральними якостями, такою системою ідей, принципів, законів, норм і правил поведінки та діяльності, яка спрямована на забезпечення гуманних стосунків між людьми за будь-якої ситуації.

Соціальна робота – це професійна діяльність соціальних інститутів, державних і недержавних організацій, груп та окремих індивідів із надання допомоги у здійсненні успішної соціалізації особам чи групам людей у випадках, коли за відсутності належних умов у суспільстві або особистих вад їх соціалізація утруднюється, призупиняється або відбувається у зворотному напрямку. Після проголошення Україною незалежності ряд заходів, що повинен був реалізовуватися урядом для створення дієвої моделі соціального захисту населення, гальмувалися внаслідок недооцінки важливості розвитку соціальної сфери і одного з її головних інструментів – професійної соціальної роботи як засобу реалізації соціальної політики держави, що орієнтований не тільки на поліпшення матеріального добробуту нужденних, а й на розширення їх соціальної взаємодії, на пристосування до життєвих реалій,

сприяння активній ролі у суспільстві. Відповідно виникала і об'єктивна необхідність підготовки фахівців із соціальної роботи. Офіційне ж введення її як навчальної дисципліни відбулося у 1991 році і пов'язане з діяльністю Тимчасового науково-дослідного колективу «Школа-мікрорайон», створеного за сприяння Академії педагогічних наук і Державним комітетом народної освіти СРСР [24].

У той же час соціальна робота є досить складним процесом, що потребує глибоких знань в галузі теорії управління, економіки, соціології, психології, педагогіки, медицини, правознавства тощо. Тобто ефективність соціальної роботи залежить не тільки від рівня підготовки фахівця із соціальної роботи, знань, досвіду, але й від властивостей та якостей самої особистості.

Соціальна робота належить до професій, що виникли та утверджуються з метою задоволення нагальних потреб суспільства та його членів, а соціальні працівники відіграють значну роль у плануванні, реалізації, оцінці та науковому вивченні соціальних програм, розрахованих на підтримку найрізноманітніших груп населення [28]. Нині зміст соціальної роботи є різним залежно від часу, соціальних, культурних та економічних умов. Оскільки ця діяльність є суспільним творінням, її, зокрема, визначають: теоретичні розробки, дані наукових досліджень; політичні та законодавчі зміни; організаційні перетворення; впливи суміжних професій; засоби масової інформації. Ці чинники створюють та забезпечують контроль соціальної роботи як професії, сприяють її розвитку; формують групу клієнтів та зумовлюють зміни їх потреб; конструюють соціальний контекст, в якому здійснюють соціальну роботу [28, с. 23].

Отже, визначальною особливістю соціальної роботи є те, що вона захищає інтереси людей, які мають нерівні потенційні можливості порівняно з іншими через хвороби, вади, бідність, кризові ситуації. Соціальна робота ґрунтується на таких принципах: універсальності; охорони соціальних прав;

соціального реагування; профілактичної спрямованості; клієнтоцентризму; опори на власні сили клієнта; активізації; максимізації соціальних ресурсів; конфіденційності; толерантності [28, с. 24].

Особливістю соціальної роботи, як специфічного виду діяльності, є те, що вона тісно пов'язана з професійною етикою та деонтологією, які апелюють до моральних засад і професійної відповідальності та обов'язку. Для цих наукових вчень характерні свої, властиві тільки їй моральні норми, котрі можуть навіть обмежувати дію загальнолюдських принципів. Особливість кожної професійної моралі полягає в тому, що в різних сферах професійної діяльності застосування, вираження та зміна загальних моральних норм має свої специфічні риси та форми. Етика соціальної роботи це універсальне вчення про морально-духовні основи професійної соціальної діяльності по наданню допомоги людям з функціональними обмеженнями, безробітним, сім'ям, соціальним групам та спільнотам, посиленню чи відновленню їх здатності до функціонування в суспільстві, створенню сприятливих умов для досягнення цих цілей, морально-етичних норм поведінки фахівців із соціальної роботи. Тобто «етика соціальної роботи як філософсько-соціологічне знання відіграє унікальну роль у формуванні професійно-етичного образу фахівця» [13].

Основним суб'єктом, центральною дійовою особою будь-якої системи соціальної роботи є фахівець із соціальної роботи – це особа, «яка має необхідні інтелектуальні, моральні, особистісні якості для виконання особливого, інтегрованого, універсального виду діяльності у соціальній сфері» [76, с. 76]. Саме він, безпосередньо контактуючи і взаємодіючи з клієнтами, надає їм допомогу, підтримує їхні зусилля щодо виходу із скрутної життєвої ситуації. У Законі України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», «фахівець із соціальної роботи це – особа, яка має спеціальну освіту і здійснює соціальну роботу з різними категоріями дітей та

молоді або відповідними соціальними групами на професійних або волонтерських засадах» [54].

Соціальні працівники є спеціалістами високої кваліфікації, людьми особливої, делікатної професії. Вони «призначені для забезпечення багатопрофільної системи служб соціального захисту населення» [78, с. 650]. Впливати на своїх клієнтів, вирішувати професійні завдання можна лише володіючи знаннями та досвідом соціального працівника, його законодавчо закріпленими повноваженнями (посадою), статусом (правами), репутацією, харизматичними даними, особистісною привабливістю [78., с. 663].

Відповідно до Наказу Міністерства соціальної політики України від 25.05.2012 року № 324 «Про затвердження нової редакції кваліфікаційної характеристики професії «Фахівець із соціальної роботи» до завдань та обов'язків фахівця із соціальної роботи належать:

1) організувати виявлення та реєстрацію в мікрорайоні або зоні соціального обслуговування, на підприємстві, в організації, установі сімей, окремих громадян, підлітків та дітей, які потребують соціальної, медичної, юридичної, психологічної, педагогічної, матеріальної та іншої допомоги, охорони й захисту їх морального, фізичного та психологічного здоров'я, виконувати завдання і обов'язки щодо організації піклування, опікування та догляду;

2) організувати виявлення вразливих категорій громадян з ознаками складних життєвих обставин (підлітків, сімей з дітьми) та здійснювати їх соціальне інспектування й оцінку потреб;

3) забезпечувати здійснення соціального супроводу сімей з дітьми під час перебування в складних життєвих обставинах;

4) організувати залучення наявних фінансових, матеріальних та інших можливостей громади для підтримки вразливих категорій громадян та розв'язання їхніх проблем;

5) встановлювати причини конфліктних ситуацій та відхилень, які спричинили асоціальні явища;

6) пропагувати здоровий спосіб життя, норми поведінки й використання вільного часу, ефективні методи родинного планування і господарювання, виховання дітей, дбайливого ставлення до ветеранів та інвалідів, високі зразки етики та культури соціальних відносин;

7) надавати допомогу громадянам, особливо молоді, у працевлаштуванні;

8) проводити психологічні та педагогічні консультації;

9) організовувати соціальну, медичну, побутову допомогу громадянам похилого віку й непрацездатним громадянам;

10) вживати заходів щодо влаштування осіб, що потребують допомоги, у лікувальні установи, інтернати для дітей та дорослих, професійно-технічні училища тощо;

11) брати участь у роботі центрів та інших організацій, які забезпечують соціальну діяльність: реабілітації, адаптації, соціальної допомоги та захисту, піклування та опікування, притулків, інтернатів, осередків для молоді, підлітків та дітей, клубів, асоціацій та об'єднань за інтересами тощо [44].

Важливу роль для здійснення професійної діяльності на належному рівні відіграють індивідуальні якості особистості – гуманізм, особиста і соціальна відповідальність, відчуття добра та справедливості, повага до гідності іншої особи, ввічливість, терпеливість, емпатія. Тобто особистісні якості фахівця із соціальної роботи можна поділити на: 1) психофізіологічні характеристики, від яких залежать здібності до цього виду діяльності (вони відбивають психічні процеси, психічні стани, увагу, емоційні та вольові вияви) та повинні відповідати вимогам, що висувуються до фахової діяльності фахівців із соціальної роботи; 2) психологічні якості, що характеризують фахівця із соціальної роботи як особистість, – самоконтроль,



самокритичність, самооцінка власних дій та вчинків, стресостійкість – фізична тренуваність, самонавіювання, вміння переключатися та управи власними емоціями. Такі якості допомагають уникнути професійного вигорання; 3) психолого-педагогічні якості, від яких залежить ефект особистої привабливості – комунікабельність, емпатійність, атракція, красномовність тощо [78].

У формуванні цих якостей, що мають особливе значення для успішного виконання своїх обов'язків та спілкування з клієнтами, суттєву роль відіграють як природні дані, так і прагнення до самовизначення, ціннісні орієнтації та вольові зусилля людини, яка обрала даний вид професійної діяльності.

У дослідженнях Л. Тюпті та О. Тюпті особлива увага звертається на те, що різноманітність і розгалуженість проблем, обсяг знань і вмінь, необхідних фахівцеві із соціальної роботи, майже безмежні. Професія соціального працівника спрямована на соціальну сферу. Основою професійної діяльності соціального працівника є професіоналізм та компетентність. Основою ж компетентності та професіоналізму є вимоги професії до фахівця: «необхідний рівень загальноосвітніх знань, медичні вимоги, вимоги до схильностей та інтересів, психофізіологічні вимоги, вимоги до інтелекту та емоційно-вольової сфери, до морально-ділових якостей» [76, с. 18].

Професійні обов'язки фахівця із соціальної роботи обумовлюють його ролі. Він виступає як соціальний педагог, учитель, вихователь, експерт, консультант, коли дає поради, навчає різним умінням, ефективним методам родинного планування і господарювання, встановлює зворотний зв'язок, застосовує рольові ігри та інше. Фахівець із соціальної роботи виступає в ролі посередника, організатора, адміністратора, коли його діяльність спрямована на допомогу у подоланні проблем особи, що знаходиться у складній життєвій ситуації. Він виступає в ролі соціального адвоката, коли представляє інтереси клієнта або групи клієнтів тощо. Здійснюючи свою

роботу з різними групами клієнтів, «фахівці із соціальної роботи виконують різні ролі. Роль – це модель поведінки, обумовлена фаховою культурою; робоча функція, що передбачає застосування певного підходу; низка завдань, виконання яких очікують від працівників. Роль залежить від того, на мікро-, мезо- чи макрорівні діє соціальний працівник, а також від теоретичного підґрунтя та моделі роботи. Структура професійної ролі може визначатися нормативними обов'язками та відповідальністю, що окреслюють статус та посаду працівника і формують стиль поведінки, що відповідає певній ситуації. Крім цього, різноманітність ролей залежить від встановлених у певній країні стандартів та вимог до цих спеціалістів» [24].

Залежно від основних функцій фахівця із соціальної роботи залежить конкретизація його діяльності. Дії фахівця в його професійних ролях представляють сукупність конкретних операцій, необхідних для реалізації цілого ряду професійних функцій. До основних функцій фахівців із соціальної роботи належать: діагностична, прогностична, «правозахисна, організаційна, попереджувально-профілактична, соціально-медична, соціально-педагогічна, психологічна, соціально-побутова, комунікативна та інші» [38, с. 122]. Фахівцям із соціальної роботи притаманний розмаїтий функціонально-рольовий репертуар. При цьому один і той же фахівець може виконувати або одну визначену роль, або застосовувати у процесі своєї діяльності різні функції, переходити з однієї ролі на іншу.

Професійна підготовка фахівця із соціальної роботи заснована на кваліфікаційних вимогах, які являють собою сукупність професійних вимог, характеристик, показників, цінностей, ролей, функцій тощо. Для успішної професіоналізації має спрямованість фахівця із соціальної роботи, яка безпосередньо пов'язана з моральною складовою, складається із системи цінностей та мотивації його діяльності. Саме ці складові обумовлюють професійну придатність до практичної соціальної роботи.

Цінності – це ідеї, переконання на які фахівець спирається при прийнятті рішень. «Розрізняють цінності альтруїстичного характеру (допомога, підтримка, захист), цінності етичної відповідальності (гідність і цілісність професії) та цінності, пов'язані з потребами самореалізації, самоствердження, самовдосконалення і досягнення професіоналізму» [38, с. 245].

Професійне становлення – це продуктивний процес розвитку і саморозвитку особистості, освоєння та самопроекування професійно орієнтованих видів діяльності, визначення свого місця у світі професій, реалізація себе в професії й самоактуалізація свого потенціалу для досягнення вершин професіоналізму. «Дієвість професійного становлення фахівця із соціальної роботи залежить від: 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 та інших» [7].

Професійне становлення – це розвиток особистості в процесі вибору професії, професійної освіти та підготовки, а також продуктивного виконання професійної діяльності [1, с. 143]. Професіоналізм є важливою якісною характеристикою фахівця із соціальної роботи.

Можна визначити показники професіоналізму особистості та діяльності фахівця із соціальної роботи. До показників об'єктивного характеру належать ті, що визначаються тим, як людина відповідає вимогам професії, її внеском у соціальну практику, як вона сприяє розв'язанню проблем клієнта та надає допомогу. Також сюди можна віднести рівень фахових знань та вміння, що сприяють здійсненню активного посередництва між клієнтами та державою, виконувати роль організатора, координатора, впливати на соціальну політику в регіоні, вміти її аналізувати й прогнозувати.

До результативних критеріїв ефективності діяльності фахівців із соціальної роботи можна віднести: аналіз стану проблем клієнтів і результатів їх розв'язання; динаміку включення клієнта в різні види

соціальної діяльності; результати включення дорослого населення в діяльність з поліпшення соціальних умов; оцінку соціально-психологічної ситуації в соціумі; рівень професійного зростання соціального працівника як спеціаліста.

Професійне становлення є запорукою успішної професійної діяльності фахівців із соціальної роботи, яка розглядається на трьох рівнях. Перший рівень містить характеристику об'єктивних та суб'єктивних показників загального плану, які знаходять відображення в особистості та діяльності вже студентів старших курсів: відповідність обраної професії особистісним параметрам людини; відповідність особистості вимогам цієї професії, її прагнення і готовність вносити свої професійні знання та вміння в соціальну практику; досить висока продуктивність використовуваних технологій в плані соціальної допомоги, адаптації, реабілітації людини.

Другий рівень характеризує показники професіоналізму, притаманні фахівцеві-професіоналу тієї чи іншої спеціалізації: процесуальний; нормативно-етичний; базисний, притаманний особистості та діяльності; результативний; прогностичний; професійна здатність до навчання; активна соціальна позиція, конкурентоспроможність особистості та професії. Даний рівень характеризує високий професіоналізм особистості та діяльності в функціональному вимірі, включаючи елементи творчості, індивідуальності особистості та діяльності.

Третій рівень становить не тільки перераховані вище характеристики професіоналізму, а й такі показники, як творчість, індивідуальність, новаторство. Розглядаючи показник «індивідуальність» в професії фахівця із соціальної роботи, можна відзначити, що вона є чимось більшим, ніж творчість. У цю професію «особа включається цілком, тобто життєва позиція органічно вплітається в професійну діяльність» [1, с. 111]. Іншими словами, спостерігається єдність особистості і професії, взаємополучення професійного та особистісного в діяльності соціального працівника. Оскільки

найважливішою детермінантою професійного шляху людини є її уявлення про свою особистість, професійна перевага і тип кар'єри в цьому трактуванні є засобом вирішення питання «хто я?» чи спробою реалізувати наявну «Я-концепцію». Людина несвідомо прагне мати професію, вимоги якої передбачають роль, що відповідає її уявленням про себе. Термін «ідентифікація особистості з професією» означає процес, при якому придбані нею якості починають виявлятися в усіх інших сферах її життєдіяльності і визначають її ставлення до дійсності. Все життя починає підкорятися інтересам професії.

Отже, фахівці із соціальної роботи виступають ключовими суб'єктами-виконавцями, що забезпечують надання соціальної допомоги на локальному рівні. Даний вид професійної діяльності має чітко виражену соціальну спрямованість та є законодавчо закріпленим в Україні. Діяльність фахівців із соціальної роботи базується на принципах клієнтоцентризму, опори на власні сили клієнта, гуманізму, поваги до прав, честі, гідності клієнтів, профілактичної спрямованості, особистої та соціальної відповідальності. Для діяльності фахівців із соціальної роботи характерний широкий функціонально-рольовий репертуар, що залежить від конкретної ситуації та особистих можливостей фахівців із соціальної роботи. До основних функцій фахівців із соціальної роботи належать: діагностична, прогностична, профілактична, соціально-медична, соціально-побутова, правозахисна та інші. До фахівців із соціальної роботи висуваються певні вимоги стосовно психофізіологічних характеристик, психологічних якостей та психолого-педагогічних особливостей.

## ВИСНОВКИ

Відповідно до основних завдань, нами були зроблені наступні висновки:

1. Охарактеризовано сучасні підходи до формування професійної готовності майбутніх соціальних працівників. Становлення соціальної роботи в Україні як самостійного виду професійної діяльності відбулося у 1991 році, при відсутності цілісної і єдиної її організації та управління. Новоутворена професія «соціальний працівник», яка є новаторською для України, сприяла розгортанню мережі закладів, що надають різнобічну допомогу та підтримку певним категоріям населення: людям похилого віку, індивідам з обмеженими можливостями, малозабезпеченим сім'ям, дітям, позбавлених батьківського піклування та іншим громадянам, що опинилися у скрутній ситуації. Цей обумовило необхідність фахової освіти соціальних працівників, яка передбачає фундаментальне оволодіння системою науково-професійних знань, умінь, норм і навичок.

2. Досліджено професійну Я-концепцію майбутніх соціальних працівників в системі європейських цінностей та міжнародних стандартів.

3. Проаналізовано міжнародний досвід організації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. У розвинутих країнах світу соціальну освіту розглядають як потужний антикризовий, стабілізуючий і творчий чинник розвитку суспільства, тоді як в Україні вона лише розпочала свій розвиток як інноваційна галузь професійної освіти. За кордоном сформувалися три моделі підготовки соціальних працівників. До першої групи належать країни (Австрія, Бельгія, Німеччина, Нідерланди, Франція), де підготовка соціальних працівників здійснюється поза системою університетської освіти. В другу групу входять країни, в яких розвинутий як університетський, так і поза університетський типи підготовки (Чехія, Болгарія, Греція, Норвегія, Польща, Словаччина. Українах, які ввійшли до

третьої групи (Естонія, Фінляндія, Велика Британія, Ісландія, Швеція, США) підготовка фахівців для соціальної сфери здійснюється переважно в університетах. У різних країнах існують суттєві відмінності в характері управління соціальною освітою. Повна відсутність централізованого нагляду за навчанням фахівців характерна для таких країн як Німеччини, Ісландії, Ізраїлю, Італії, Швейцарії. У Данії, Фінляндії, Франції та Іспанії навчання соціальної роботи регулюється за допомогою законодавства. В Австрії, Бельгії, Греції, Люксембурзі, Нідерландах, Португалії, Швеції контроль за діяльністю навчальних закладів здійснюють відповідні уповноважені органи – міністерство освіти, міністерство охорони здоров'я та ін. У США та Великій Британії ці функції виконують спеціально створені координаційні органи (у США – Рада з освіти у соціальній роботі, у Великій Британії – Центральна рада з питань навчання і підготовки у соціальній роботі). Вивчення міжнародного досвіду дає змогу встановити загальні вимоги до навчання соціальних працівників та визначити найбільш ефективні моделі їх підготовки, що містять перспективи та можливості для їх подальшої адаптації у власній країні.

4. Визначено структуру готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності. Під поняттям «готовність майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності» ми розуміємо інтегративне особистісне утворення, яке характеризується мотиваційно-ціннісною орієнтацією на здійснення системи соціальних заходів щодо сприяння, підтримки і реалізації соціальних послуг, що здійснюються у соціальних інституціях на різних рівнях реалізації соціальної політики держави, а також професійно-орієнтованими знаннями, вміннями і навичками та особистісними якостями, спрямованими на подолання чи пом'якшення життєвих труднощів, підтримку соціального статусу та повноцінної життєдіяльності людей, які досягли пенсійного віку і припинили щоденну професійну діяльність. Визначаючи структуру готовності майбутніх

соціальних працівників до професійної діяльності, ми виділяємо в ній чотири компоненти: мотиваційний, когнітивний, операційний і особистісний

5. Охарактеризовано процес підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в процесі професійно-орієнтованої практики. Практика – це один з основних компонентів професійної підготовки майбутнього соціального працівника, яка сприяє формуванню умінь та навиків взаємодії з особами з особливими потребами, різноманітних видів допомоги та системи методів роботи з ними; формуванню професійно значущих особистісних якостей, а також створенню умов для розвитку творчого потенціалу. Подальшого наукового вивчення потребують питання організації професійно-орієнтованої практики майбутніх соціальних працівників із різними категоріями клієнтів, а також практичної підготовки здобувачів вищої освіти до соціальної роботи за кордоном. Було встановлено, що результатом підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери у закладі вищої освіти є їх готовність до використання нетрадиційних форм роботи в своїй професійній діяльності.

6. Ореслено основні аспекти професійного спрямування самостійної роботи здобувачів вищої освіти у процесі вивчення соціально-гуманітарних дисциплін. Фахівці із соціальної роботи виступають ключовими суб'єктами-виконавцями, що забезпечують надання соціальної допомоги на локальному рівні. Даний вид професійної діяльності має чітко виражену соціальну спрямованість та є законодавчо закріпленим в Україні. Діяльність фахівців із соціальної роботи базується на принципах клієнтоцентризму, опори на власні сили клієнта, гуманізму, поваги до прав, честі, гідності клієнтів, профілактичної спрямованості, особистої та соціальної відповідальності.

7. Здійснено аналіз використання інноваційних технологій у процесі підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери. Виокремлено коло проблем, подолання яких дозволить випускати якісно підготовлених фахівців із соціальної роботи: відсутність затвердженого єдиного стандарту підготовки



бакалаврів та магістрів за спеціальністю «соціальна робота»; домінування теоретичної підготовки і низький рівень практичної діяльності здобувачів вищої освіти під час навчання; відсутність практичного досвіду соціальної роботи у викладачів вищих навчальних закладів; перевага традиційних форм організації навчального процесу над активними методами. До тенденцій розвитку професійної підготовки соціальних працівників в системі вищої освіти відноситься впровадження зарубіжного досвіду із залученням іноземних фахівців з соціальної роботи, які мають досвід практичної діяльності із вирішення суспільних проблем; збільшення кількості та видів інтерактивних методів навчання; організація співпраці із роботодавцями різних установ та організацій для проходження виробничої практики здобувачами вищої освіти, що навчаються а спеціальності «Соціальна робота».

8. Досліджено формування морально-естетичної особистості фахівця з соціальної роботи. Отже, нами було виявлено дві ключові характеристики ставлення до соціальних працівників: по-перше, це низький рівень поінформованості щодо суті соціальної роботи та обов'язків осіб, які нею займаються; по-друге, сумарно нейтральне ставлення до професії з боку непрофесіоналів (тобто професія частиною респондентів оцінювалась як неперестигна та неприбуткова, аіншою частиною як престижна та перспективна).

Підсумовуючи результати дослідження, можна сказати, що діяльність будь-якого працівника обумовлюється його мотивами та установками щодо до власної професії, а особливості громадської думки по відношенню до професії у відповідний спосіб налаштовують майбутніх працівників. І якщо громадськість та держава не будуть підтримувати тих, хто на неї працює, то вона не отримає належних послуг. Запропоновані проблеми можна було б дослідити серед вже працюючих соціальних працівників. Вартувало б також

проводити подальші прикладні дослідження в напрямку покращення іміджу соціальної роботи.

9. Розроблено модель фахівця з соціальної роботи як ключового суб'єкта сфери соціальної роботи. Соціальна робота, як професія, спрямована на соціальну підтримку людини в суспільстві. Фахівці із соціальної роботи виступають ключовими суб'єктами-виконавцями, що забезпечують надання соціальної допомоги на локальному рівні. Даний вид професійної діяльності має чітко виражену соціальну спрямованість та є законодавчо закріпленим в Україні. Діяльність фахівців із соціальної роботи базується на принципах клієнтоцентризму, опори на власні сили клієнта, гуманізму, поваги до прав, честі, гідності клієнтів, профілактичної спрямованості, особистої та соціальної відповідальності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аветісян Т.В. Особливості професійного становлення фахівців із соціальної роботи [Електронний ресурс] / Т.В. Аветісян // «SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи». 2011. № 1 (2). Режим доступу: <http://www.sociology.kharkov.ua/socioprostir/files/magazine/2011/432.pdf>.]
2. Алексеева Л.С. Справочное пособие по социальной работе [Текст] / Л. С. Алексеева, П. В. Бобкова, Г. Ю. Бурлака и др.; Под ред. А. М. Панова, Е. И. Холостовой. М.: Юрист, 1997. –168 с.
3. Артющина М.В. Психолого-педагогічні аспекти реалізації сучасних методів навчання у вищій школі: навчальний посібник / М. В. Артющина, О. М. Котикова, Г. М. Романова. КНЕУ, 2007. С. 50–55.
4. Берд П. Продай себя! Тактика совершенствования вашего имиджа. / П. Берд. Минск: Амалфея, 1996. – 208 с.;
5. Білозерська С. І. Професійна Я-концепція як передумова професійного розвитку особистості. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія : Психологія. 2015. Вип. 2. С. 10-18
6. Блажнов Е. Имидж: секрет воздействия / Е. Блажнов // Журналист. 1994. №1. С.15–23.
7. Васильева А. Ю. Единство теоретической и практической подготовки социальных работников в США :дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Анастасия Юрьевна Васильева. М., 2005. 200 с., 137;
8. Васянович Г., Коваль Г. Професійна підготовка майбутнього соціального працівника в технічному університеті: психолого-педагогічний контекст. Теорія контрольності та актуальні проблеми сучасної психології. Львів, 2020. С. 20-22.

9. Гавра Д.П. Феномен имиджа: сущность и основные характеристики [Электронный ресурс] / Д. П. Гавра. Режим доступа: <http://pr.tsu.ru/articles/105/>.

10. Годлевська Д.М. Формування професійної комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах педагогічного 64 університету [Електронний ресурс] / Д. М. Годлевська. Режим доступу: [http://referatcentral.org.ua/other\\_load.php?id=1203&startext](http://referatcentral.org.ua/other_load.php?id=1203&startext)

11. Голубенко Т. О. Особливості процесу формування готовності майбутніх соціальних працівників до патронажної роботи з людьми похилого віку [Електронний ресурс] / Т. О. Голубенко. Режим доступу: <http://oaji.net/articles/365-1393341244.pdf>

12. Горішна Н. М. Організація професійної підготовки майбутніх соціальних працівників: міжнародний досвід / Н. М. Горішна // *SocialWorkandEducation*. 2014. № 1. С. 13–20

13. Горпинич О. В. Соціальна робота в Україні : стан та перспективирозвитку : [зб. науковихпраць] / О. В. Горпинич // *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова*. К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова. 2014. № I (23). С. 67–74.

14. Грейліх О. Психологія формування іміджу викладача вищого начального закладу / О. Грейліх // *Гуманітарній вісник*. 2007. № 19. С.14–21.

15. Гуревич П. С. Приклучения имиджа: типология телевизионного образа и парадоксы его восприятия / П. С. Гуревич. – М. : Искусство, 1991. – 221 с.

16. Гуцан Т. Г. Педагогічні умови формування готовності майбутніх вчителів економіки до профільного навчання старшокласників [Електронний ресурс] / Т. Г. Гуцан. Режим доступу : <http://intkonf.org/gutsan-tgpedagogichni-umovi-formuvannya-gotovnosti-maybutnih-vchiteliv-ekonomiki-doprofilnogo-navchannya-starshoklasnikiv/>].

17. Джи Б. Имидж фирмы: Планирование, формирование, продвижение / Пер. с англ. А. Вихровой. СПб.: Питер, 2000. 224 с.

18. Деліні М. Професійна «Я-концепція» як умова успішної кар'єри: емпіричний вимір Нова парадигма. 2018. Вип. 134. С. 94-108.
19. Деркач А. А. Акмеология: учебное пособие / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. СПб : Питер, 2003. 256 с.
20. Єрохін, С. А. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці / Єрохін С.А., Нікітін Ю.В., Нікітіна І.В. // Юридична наука. 2011. – №1. С. 20-28
21. Звернення учасників круглого столу «Професійні стандарти соціальної роботи в Україні: QuoVadis» (Київ, 1.11.2018 р.)
22. Капська А.Й. Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю: Навчально-методичний посібник. К.: УДЦССМ, 2001. 220 с.
23. Кінчук Н. В. Формування творчої особистості вчителя / Н. В. Кінчук. К. : Либідь, 1991. 96 с.
24. Класифікатор професій ДК 003:2010 (Додаток А) [Електронний ресурс] / Наказ, Класифікатор від 28.07.2010 № 327 / Держспоживстандарт України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>.
25. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. Москва: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2005. 448 с.
26. Коваль Г. В. Сільська територіальна громада в контексті завдань суспільного розвитку України / Г. В. Коваль. // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. 2014. № 2. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu\\_2014\\_2\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2014_2_23)
27. Ковальчук А. С. Основы имиджологии и делового общения: Учебное пособие для студентов вузов / А. С.Ковальчук. – 6-е изд., перераб. и доп. –Ростов н/Д: Феникс, 2009. 282 с.
28. Корнешук В. В. Професійна надійність персоналу соціономічної сфери : лабораторний практикум/ В.В. Корнешук. Одеса, 2017. 56 с.

29. Коцур Л. М. Втілення європейських цінностей в українських реаліях: практична складова. Молодий вчений. 2018. № 2(1). С. 340-343
30. Криворучко В.М. Роль позитивної Я-концепції у становленні особистості майбутнього соціального працівника. Доступний з: <https://lib.chmnu.edu.ua/pdf/naukpraci/pedagogika/2006/46-33-18.pdf>
31. Крылов И. В. Маркетинг /И. В. Крылов. М.: Центр, 1998. 192 с.
32. Ладанов И. Д. Практический менеджмент: Психотехника управления и самотренировки/ И. Д. Ладанов. М.: Элкник, 1995. 491 с.
33. Ларіонова Н. Б. Практика в системі професійної підготовки студентів спеціальностей «Соціальна педагогіка» і «Соціальна робота» : навч. метод посібник для студ., організаторів і керівників практики / Наталія Борисівна. Ларіонова; В. о. АПН України. Наук.-дослід. центр проблем соц. пед. та соц. роботи, Луган. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Луганськ : ДЗ ЛНУ ім. Т. Шевченка, 2010. 68 с.
34. Логвиненко В.М., Грицанюк В.В. Моральна культура соціального педагога в контексті педагогічної етики Григорія Васяновича. Філософсько-педагогічний і духовно-поетичний досвід професора Григорія Васяновича: до 75-річчя від дня народження / упоряд. С. М. Вдович. Львів, ФОП Корпан Б. І., 2020. С.203-209.
35. Логвиненко В. М. Значення оптимізму в контексті професійної діяльності соціального працівника. Соціальна робота в Україні: теорія і практика. 2016. № 3-4. С. 60-67
36. Лозниця В. С. Психологія менеджменту / Лозниця В. С. К.: ТОВ УВПК Екс Об, 2000. 512 с.
37. Лукашевич М. П. Соціальна робота (теорія і практика) [Текст]: Підручник / М. П. Лукашевич, Т. В. Семигіна. К. : Каравела, 2009. 368 с.
38. Лукашевич М. П. Соціальна робота : підручник / М. П. Лукашевич, Т. В. Семигіна. К.: Каравела, 2019. 398 с.

39. Макшанов С. І. Психологія тренінгу/С. І. Макшанов. М., 2002–94 с.
40. Макшанов С. І. Психологія тренінгу/С. І. Макшанов. М., 2002–94 с.
41. Маніта В. Соціалізуючий потенціал тренінгової соціально-педагогічної технології у роботі з учнівською молоддю в закладах освіти / В. Маніта. Ізмаїл, 2013. 76 с.
42. Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти, затверджені Наказом Міністерства освіти і науки України від 01 червня 2016 р. № 600. Доступно з: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstvaosviti-inauki-ukrayini/metodichni-rekomendaciyi-vo>
43. Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти: схвал. сектором вищої освіти Науково-методичної Ради Міністерства освіти і науки України протокол № 19 від 23.11.2017 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/rekomendatsii-1648.pdf>
44. Міщик Л. І. Вступ до спеціальності «Соціальна педагогіка» : Навчальний посібник / Л. І. Міщик, О. П. Демченко; [за заг. ред. Л. І. Міщик]. К. : Видавничий дім «Слово», 2013. 328 с.
45. Навчальний план підготовки бакалавра в галузі знань 23 Соціальна робота, спеціальність 231 Соціальна робота. URL: <https://ldubgd.edu.ua/content/navchalni-plani-0>
46. Наказ Міністерства науки і освіти України «Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» галузі знань 23 «Соціальна робота» для другого (магістерського) рівня вищої освіти за № 556 від 24.04.2019 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/05/06/231-sotsialna-robota-magistr.pdf>].
47. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження нової редакції кваліфікаційної характеристики професії

«Фахівець із соціальної роботи» від 25.05.2012 року № 324 [Електронний ресурс]. Режим доступу:<http://romny-mcss.edukit.sumy.ua/Files/downloads/>

48. Національний класифікатор. Класифікатор професій України ДК 003:2010: Затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327. Доступно з: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>

49. Освітньо-професійна програма, розроблена на підставі Стандарту вищої освіти за другим (магістерським) рівнем вищої освіти в галузі знань 23 Соціальна робота, спеціальність 231 Соціальна робота. URL:[https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/1\\_nmz/osvitni\\_programy/socialna\\_ro\\_bota\\_magistr.pdf](https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/1_nmz/osvitni_programy/socialna_ro_bota_magistr.pdf)

50. Освітньо-професійна програма, розроблена на підставі Стандарту вищої освіти за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти в галузі знань 23 Соціальна робота, спеціальність 231 Соціальна робота. URL:[https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/1\\_nmz/osvitni\\_programy/opp\\_sr\\_bak\\_2021.pdf](https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/1_nmz/osvitni_programy/opp_sr_bak_2021.pdf)

51. Панасюк А. Ю. Формирование имиджа: стратегия, психотехнологии, психотехники / А. Ю. Панасюк. – 3-е изд., стер. – М.: Издательство «Омега-Л», 2009. 266 с. С. 38.

52. Пінська, О. Професійна мотивація як засіб підвищення ефективності навчальної діяльності студентів / О. Пінська // Проблеми трудової і професійної підготовки. 2009. Випуск 14. С. 111-115.].

53. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий : учеб. пособие для инж.-пед. работников профтехобразования / К. К. Платонов. М. : Высшая школа, 1984. 175 с., с. 28

54. Попович Г. М. Історія соціальної роботи в Україні і за кордоном : Навчально-методичний посібник. Ужгород : Гражда, 2000. 143 с.

55. Про вищу освіту Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2014. N 37–38. ст. 2004 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>].



56. Про затвердження Положення про проведення практики: студентів вищих навчальних закладів України: Наказ Міністерства освіти і науки України від 08.04.1993 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0035-93#Text>.

57. Про затвердження професійного стандарту «Фахівець із соціальної роботи»: Наказ Мінекономполітики від 20.06.2020 р. № 1179. Доступно з: <https://www.me.gov.ua/Files/GetFile?lang=uk-UA&fileId=bcfc03e8-f801-44e7-835c17bc19a68f70>

58. Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів: Наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 № 74. Доступно з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18#Text>

59. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 24.04.2019 р. № 557. Доступно з: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishchaosvita/zatverdzeni%20standarty/2019/04/25/231-sotsialna-robota-bakalavr.pdf>;

60. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» для другого (магістерського) рівня вищої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 24.04.2019 р. № 556. Доступно з: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishchaosvita/zatverdzeni%20standarty/2019/05/06/231-sotsialna-robota-magistr.pdf>

61. Про затвердження Випуску 80 «Соціальні послуги» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: Наказ Міністерства соціальної політики України від 29 березня 2017 р. N 518. Доступно з: <https://ips.ligazakon.net/document/FN034167>

62. Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти [Електронний ресурс] / Постанова Кабінету Міністрів від 29.04.2015 № 266 / Кабінет Міністрів України. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1460-15>.

63. Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти [Електронний ресурс] / Постанова Кабінету Міністрів від 29.04.2015 № 266 / Кабінет Міністрів України. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1460-15>.

64. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю: Закон України № 2558-III від 21.06.2001. Доступно з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2558-III>. Закони України «Про соціальні послуги» (ухвалені у 2003 р. [Про соціальні послуги: Закон України від 19 червня 2003 р. № 966-IV. Доступно з: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/966-15>.] та в 2019 р. [Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII. Доступно з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19>

65. Про соціальну роботу з дітьми та молоддю Закон України «від 21.06.2001 року [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2558-14>.

66. Прокопенко О. А. Професійна «Я-концепція» майбутнього фахівця економічного профілю. Вісник післядипломної освіти. Серія : Соціальні та поведінкові науки. 2016. Вип. 2. С. 109-124.

67. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи : збірник наукових праць Уманського державного пед. унів-ту ім. П. Тичини / [ред. кол. : Побірченко Н.С. (гол.ред.) та інші]. Умань : ПП Жовтий, 2011. Випуск 36. 301 с.

68. Рибалка В. В. Методологічні питання наукової психології / В. В. Рибалка. К. : Ніка-Центр, 2003. 204 с.

69. Сахань О. М., Шевчук Н. В. Європейські цінності як запорука процвітання суспільства: український вибір. Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого» . Серія : Політологія. 2018. № 2. С. 177-196.

70. Семигіна Т. (2105). Міжнародна соціальна робота: глобальні пріоритети соціального розвитку і нове визначення соціальної роботи. Вісник АПСВ, (1), 6-11
71. Семигіна Т. (2020). Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму
72. Семигіна Т., Пожидаєва О. Формування компетентностей соціальних працівників: міжнародна та локальна практик. Режим доступу: <file:///C:/Users/Lenevo/Downloads/4495-Article%20Text-8232-3-10-20210409.pdf>
73. Скляр П. П. Гуманізація освіти у життєвих перспективах майбутніх інженерів : [монографія] / Павло Петрович Скляр. Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. 288 с.
74. Соловей Т. В. Змістовні компоненти професійної компетентності соціального працівника інклюзивного закладу освіти / Т. В. Соловей, М. Є. Чайковський // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». №1(7). 2013. С. 220–224
75. Соціальна педагогіка: мала енциклопедія / [за заг. ред. проф. І. Д. Звереві]. К.: Центр учбової літератури, 2008 – 336 с.
76. Соціальна робота. Теорія і практика : навч. посібник, 2-ге вид., перероб. і доп. / Л. Т. Тюття, І. Б. Іванова. Київ :Знання, 2008. 574 с.
77. Соціальна робота : Робоча книга соціального працівника : Посібник / О. А. Блінов, М. С. Гурицька, Н. Г. Ісхакова [та ін.]. К. : НАУ, 2013. 164 с
78. Тимошенко Н. Є. Вступ до спеціальності : соціальна робота. Модуль 2: Навч. посіб. / Н. Є. Тимошенко. К. : Київ, ун-т імені Бориса Грінченка, 2014. 264 с.
79. Тополь О. І. Здоров'язберігаюча компетентність як складова професіоналізму соціального працівника [Електронний ресурс] / О. І. Тополь. Режим доступу: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/Topol.pdf>

80. Холостова Е.И. Социальная работа [Текст]: Учебное пособие / Е. И. Холостова. 3-е изд. М.2006. 668 с.

81. Шандрук С. К. Специфіка підготовки практичних психологів до професійної діяльності / С. К. Шандрук // Проблеми підготовки і підвищення кваліфікації практичних психологів у вищих навчальних закладах. К. : НікаЦентр, 2002. С. 32-34.

82. Шанін Т. Соціальна робота як культурний феномен сучасності: нова професія й академічна дисципліна в контексті соціальної теорії та політичної практики сьогодення / Теодор Шанін // Соціальна політика і соціальна робота. 1998. № 1–2. С. 39–67.

83. Шишов С. Е. Понятие компетенции в контексте качества образования / С. Е. Шишов // Стандарты и мониторинг в образовании. 1999. № 2. С. 30-34.

84. Шепель В. М. Имиджелогия. Как нравится людям / В. М. Шепель. – М.: Народное образование, 2002. – 407 с.

85. Щур О. Теоретичні підходи формування іміджу соціального працівника / О. Щур // «Культура як феномен людського духу (багатогранність і наукове осмислення)»: Збірник тез доповідей V Міжнародної наукової конференції курсантів і студентів (21–22 листопада 2019 року). – Львів : ЛДУ БЖД, 2019. 386 с. С. 137–139.

86. Vasianovych H, Nahirniak M. Esthetic needs in the professional activity of social worker. Čo prinieslo sociálnej práci 100 rokov? Minulé a súčasné podoby sociálnej práce. 8.ročník Košických dní sociálnej práce. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou konanej dňa 29.11.2019 v Košiciach. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Vydavateľstvo ŠafárikPress. 2020.. P. 109-112

87. Hooper, S. & Hannafin, M. The Effect of Group Composition on Sampson E. The Image Faktor. –ñ L., 1994. –101p.