

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

**Кваліфікаційна робота
магістра**

**ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ**

Виконала: магістрантка 2-го курсу, групи
8.2318-ср-з
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
А.В. Грицаєнко

Керівник: доцент кафедри соціальної
філософії та управління,
доцент, к.філос.н. Малиновська О.С.

Рецензент: доцент кафедри соціальної
філософії та управління,
доцент, к.філос.н. Маловічко О.В.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет соціології та управління
Кафедра соціальної філософії та управління
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма «Соціальна робота»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри соціальної філософії та
управління

_____ Т.І.Бутченко
« ____ » _____ 2020 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Грицаєнко Анні Володимирівні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Інституційні засади розвитку професіоналізму соціальних працівників в Україні

керівник роботи Маліновська Ольга Станіславівна, к.філос.н., доцент,
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від «29» травня 2019 року № 802-с

2. Строк подання студентом роботи 27 грудня 2019 року

3. Вихідні дані до роботи Овчарук О. В. Розвиток компетентнісного підходу : стратегічні орієнтири міжнародної спільноти. Київ : К.І.С., 2004. 615 с.; Равен Дж. Компетентность в современном обществе : выявление, развитие и реализация. Москва : Когито-Центр, 2002. 400 с.; Тюптя Л. Професія – фахівець із соціальної роботи : витоки, розвиток, вимоги. Київ : Вид-во «Університет Україна», 2002. 129 с.; Тюптя Л. Т. Соціальна робота : теорія і практика. Київ : Знання, 2008. 574 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Розкрити історію поглядів щодо розвитку професіоналізму соціальних працівників. 2. Охарактеризувати основні поняття «інституційні засади», «соціальний працівник», «професіоналізм», «розвиток». 3. Визначити принципи та методи дослідження інституційних засад розвитку професіоналізму соціальних працівників в Україні. 4. Розкрити особливості професіоналізму. 5. Проаналізувати інституційні засади розвитку професіоналізму. 6. Охарактеризувати фактори формування професіоналізму соціальних працівників в Україні та за кордоном. 7. Проаналізувати сучасний стан інституційних засад розвитку професіоналізму соціальних працівників в Україні. 8. Дослідити напрямки вдосконалення професіоналізму соціальних працівників в Україні.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Маліновська О.С., доцент кафедри соціальної філософії та управління	29.05.2019	29.05.2019
Розділ 2	Маліновська О.С., доцент кафедри соціальної філософії та управління	26.06.2019	26.06.2019
Розділ 3	Маліновська О.С., доцент кафедри соціальної філософії та управління	28.09.2019	28.09.2019

7. Дата видачі завдання _____ 29 травня 2019 року _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Березень 2019	<i>виконано</i>
2.	Бібліографічний пошук	Квітень 2019	<i>виконано</i>
3.	Розробка основних положень роботи	Травень 2019	<i>виконано</i>
4.	I розділ	Червень 2019	<i>виконано</i>
5.	II розділ	Серпень 2019	<i>виконано</i>
6.	III розділ	Жовтень 2019	<i>виконано</i>
7.	Систематизація висновків	Листопад 2019	<i>виконано</i>
8.	Нормоконтроль	Грудень 2019	<i>виконано</i>

Студент _____ А.В. Грицаєнко

Керівник роботи _____ О.С. Маліновська

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.С. Маліновська

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 80 сторінок, 75 позицій у списку літератури, 2 додатків.

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ, СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК, РОЗВИТОК, КОМПЕТЕНТНІСТЬ, ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ

Мета дослідження: дослідити чинники інституційних засад розвитку професіоналізму соціальних працівників в Україні.

Об'єкт дослідження: професіоналізм соціальних працівників.

Предмет дослідження: інституційні засади розвитку професіоналізму соціального працівника.

Методи дослідження: системний, соціально-комунікативний, інституціональний, порівняльно-історичний підходи; теоретичні методи дослідження (індукція, дедукція, аналіз, синтез) та емпіричні (анкетування, інтерв'ю).

Гіпотеза: державні служби, центри підвищення кваліфікації, установи та організації, що спрямовані на підняття рівня знань та навичок соціальної роботи, сприяють ефективності роботи та розвитку професіоналізму соціальних працівників.

Висновки: 1. Факторами формування професіоналізму соціальної роботи в Україні та за кордоном є необхідність трансляції соціокультурного досвіду, формування у майбутнього фахівця професійної системи цінностей, установок, світогляду та власне особистісні характеристики соціального працівника; вміння встановлювати адекватні міжособистісні та конвенціональні відносини в різних ситуаціях спілкування.

2. Напрямами вдосконалення професіоналізму соціального фахівця є супервізорство, незалежна оцінка якості надання соціальних послуг; семінари, тренінги, лекції, що становлять собою модульний підхід.

3. Формування професіоналізму фахівців соціальної сфери вважається ключовим постійне прагнення до підвищення кваліфікації: тренінги, лекції, освітні програми, наукові або ж педагогічні та цільові стажування, спільна дослідницька та наукова діяльність тощо.

SUMMARY

Qualification thesis consists of 80 pages, 75 literature sources, 2 annex.

PROFESSIONALISM, SOCIAL WORKER, DEVELOPMENT, COMPETENCE, INSTITUTIONS PRINCIPLES of PROFESSIONALISM

Research purpose is to probe the factors of institutions principles of development of professionalism of social workers in Ukraine.

Research object is professionalism of social workers.

Research subject is institutions principles of development of professionalism of social worker.

Research methods are social-communicative, institutionalize; theoretical methods of research (induction, deduction, analysis, synthesis) and empiric (questionnaire, interview).

Research hypothesis is government services, centers of in-plant training, establishment, and organizations which are directed on raising of level of knowledges and skills of social work, are instrumental in efficiency of work and development of professionalism of social workers.

Conclusions: 1. By the factors of forming of professionalism of social work in Ukraine and abroad there is a necessity of translation of sociokulturelles experience, forming for the future specialist of the professional system of values, settings, world view, and actually personality descriptions of social worker; ability to set adequate interpersonality and convention relations in the different situations of intercourse.

2. Directions of perfection of professionalism of social specialist is supervising, independent estimation of quality of grant of social services; seminars, trainings, lectures which are module approach.

3. Forming of professionalism of specialists of social sphere is considered key permanent aspiring to in-plant training: trainings, lectures, educational programs, scientific or pedagogical and having a special purpose internships, joint research and scientific activity, and others like that.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗАСАД РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ.....	9
1.1. Історія поглядів щодо розвитку професіоналізму соціальних працівників.....	9
1.2. Уточнення головних понять досліджень: «інституційні засади», «соціальний працівник», «професіоналізм», «розвиток».....	17
1.3. Принципи та методи дослідження інституційних засад розвитку професіоналізму соціальних працівників в Україні.....	24
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗАСАД РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ.....	29
2.1. Особливості професіоналізму	29
2.2. Інституційні засади розвитку професіоналізму.....	37
2.3. Фактори формування професіоналізму соціальних працівників в Україні та за кордоном.....	43
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗАСАД РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ.....	50
3.1. Сучасний стан інституційних засад розвитку професіоналізму соціальних працівників в Україні.....	50
3.2. Напрямки вдосконалення професіоналізму соціальних працівників в Україні.....	62
ВИСНОВКИ.....	72
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	75
ДОДАТКИ.....	81

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Становлення в Україні професії соціальної роботи, розширення мережі установ соціального обслуговування, збільшення кількості освітніх програм з даної спеціальності, створення професійних асоціацій зумовило необхідність її концептуального осмислення. Соціальна робота стикається з труднощами інституційного характеру – гендерними стереотипами, низькою заробітною платою і низьким статусом працівників даної сфери, недостатнім рівнем освіти і компетенцій.

Ініціаторами соціальних змін може виступити не тільки держава, а й професіонали. Однак поки невідомо, чи готова вона прислухатися до пропозицій і ідей, спрямованих на розвиток соціальної роботи, що виходить від фахівців із соціальної роботи.

Загальна характеристика професійної діяльності обумовлює рівень вимог до компетентності соціального працівника, який викладений у відповідному освітньому стандарті. Це фахівець, який може працювати на різних рівнях реалізації соціальної політики держави – рівні управління, матеріально-технічного і правового забезпечення, освіти, охорони здоров'я і безпосередньої практики соціальної роботи.

Таким чином, вивчення професії соціальної роботи дозволить відповісти на питання, чи можуть ці професіонали виступати в якості агентів соціальних змін в процесі взаємодії з клієнтами і державою.

На сьогодні існує чимало досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених, праці яких присвячені проблемі інституційних засад розвитку професіоналізму соціальних працівників. Моделі показників професіоналізму особистості і діяльності соціального працівника були в центрі уваги Є. Холостової, І. Зімньої, Б. Єрофєєва, Е. Зрітнева та інших дослідників. Варті уваги також дослідження, які збагачені уявленнями про сутність особистості, соціальну та соціокультурну обумовленість її формування (Б. Ананьєв, Л. Виготський, А. Леонтєв, С.Рубінштейн і ін.), про специфічну природу особистісного рівня людської психіки, про смислову сферу, рефлексію, переживання та діалог як механізми

утворення особистісного досвіду (Л. Анциферова, В. Давидов, Г. Ковальов, О. Петровський, І. Семенов).

Актуальність теми інституційних засад розвитку професіоналізму соціального працівника визначається ступенем досліджуваної теми, технологіями та методиками соціальної роботи, які застосовуються у науковій розвідці. Актуально дослідити, які чинники впливають на розвиток професіоналізму соціального працівника, які потрібно навички та вміння для її оптимізації тощо.

Отже, об'єкт дослідження: професіоналізм соціальних працівників.

Предмет дослідження – інституційні засади розвитку професіоналізму соціального працівника.

Мета дослідження: дослідити чинники інституційних засад розвитку професіоналізму соціальних працівників в Україні.

Для реалізації визначеної мети потрібно вирішити *завдання дослідження:*

- розкрити історію поглядів щодо розвитку професіоналізму соціальних працівників;
- охарактеризувати основні поняття «інституційні засади», «соціальний працівник», «професіоналізм», «розвиток»;
- визначити принципи та методи дослідження інституційних засад розвитку професіоналізму соціальних працівників в Україні;
- розкрити особливості професіоналізму;
- проаналізувати інституційні засади розвитку професіоналізму;
- охарактеризувати фактори формування професіоналізму соціальних працівників в Україні та за кордоном;
- проаналізувати сучасний стан інституційних засад розвитку професіоналізму соціальних працівників в Україні;
- дослідити напрямки вдосконалення професіоналізму соціальних працівників в Україні.

Гіпотеза дослідження: державні служби, центри підвищення кваліфікації, установи та організації, що спрямовані на підняття рівня знань та

навичок соціальної роботи, сприяють ефективності роботи та розвитку професіоналізму соціальних працівників.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗАСАД РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

1.1. Історія поглядів щодо розвитку професіоналізму соціальних працівників

Пошук моделі підготовки фахівця, в кращому сенсі цього слова, можливий в двох напрямках: вивчення історичного досвіду і аналіз професійної підготовки в сучасному світі.

Підготовка фахівців соціальної роботи почалася майже 20 років тому. Саме тоді, в 1991 році, в кваліфікаційному довіднику з'явилася посада «фахівець із соціальної роботи». За час існування спеціальності був пройдений величезний шлях осмислення і визначення сутності соціальної роботи, розробки теоретичних основ і практичних методів соціальної роботи. Разом з тим, цей процес ще не завершений і навряд чи коли-небудь завершиться. Справа в тому, що соціальна робота – це професія, яка стрімко розвивається. Її цілі, завдання і зміст багато в чому визначаються поточною соціально-економічною ситуацією в суспільстві, домінуючими соціальними проблемами, соціальною політикою держави та, нарешті, культурою даного суспільства. Прикладом, що підтверджує це, може послужити економічна криза, що торкнулася все наше суспільство. Як наслідок цієї кризи, стала актуальною проблема безробіття, яка пару років тому не була настільки гострою. Все це показує, наскільки соціальна робота повинна бути гнучкою, мобільною в пошуку вирішення соціальних проблем.

Такі вимоги до соціальної роботи можуть бути реалізовані тільки завдяки великому професіоналізму соціальних працівників, що, в свою чергу, накладає високі вимоги до системи їх підготовки. Завжди залишиться і буде важливим питання: «До чого готувати майбутніх соціальних працівників, які пріоритети

варто розставити при їх підготовці?». І відповідь на нього не така проста, як здається. Підготовка соціального працівника пов'язана зі складнощами, зумовленими специфікою діяльності.

По-перше, соціальна робота – це молода професія, яка знаходиться в процесі розвитку. Наявність тісного зв'язку з культурою, економічною ситуацією, державною політикою не дозволяють безпосередньо запозичувати досвід інших держав і його використовувати. Застосування зарубіжного досвіду в Україні можливо лише після детального осмислення, адаптації до російських реалій і переломлення через культуру і соціальну політику.

По-друге, зміни в соціально-економічній сфері призводять до зміни пріоритетів державної політики і законодавства України. У зв'язку з чим змінюються пріоритети, підходи і методи соціальної роботи. На думку В.І.Курбатова, «... межі соціальної роботи як сфери соціальної чинності можуть бути визначені лише в конкретних просторово-часових координатах, оскільки на професійному рівні соціальна робота багато в чому обмежена рамками, зумовленими соціальною політикою конкретної держави в конкретний часовий відрізок свого історичного розвитку» [23, с. 67].

Як результат, змінюються вимоги до самого суб'єкта професійної діяльності. Це значно ускладнює процес підготовки соціальних працівників, адже, як відомо, поряд з базовими знаннями і навичками підготовка повинна враховувати можливі тенденції в розвитку спеціальності, а в умовах невизначеності неможливо чітко визначити до вирішення яких соціальних проблем в майбутньому підготувати професіонала. Якщо враховувати той часовий розрив, який існує з моменту вступу абітурієнта до вузу до його закінчення, то стає зрозумілим, що в даному разі підготовка професіонала стає дуже й дуже складною.

По-третє, професійна область реалізації соціальної роботи відрізняється широтою і передбачає великий багаж знань і умінь у майбутніх соціальних працівників. Аналіз функцій діяльності соціального працівника показав, що його професійна діяльність, крім реалізації специфічної «соціально-побутової»

функції, межує, як мінімум, з п'ятьма іншими спеціальностями, так як він здійснює такі функції: «соціально-медичну», «соціально-психологічну», «соціально-правову», «соціально-педагогічну» [74, с. 366]. Як наслідок, «сміслові і інструментальні утримання соціальної роботи акумулює в собі прикордонні елементи суміжних професій (психології, соціології, педагогіки, юриспруденції і т.д.) на основі взаємообміну інформацією, інструментарієм, технологіями» [55, с. 68]. Такий універсалізм передбачає формулювання чітких меж і рамок професійної компетентності соціального працівника в суміжних областях, а також виявлення системоутворюючих знань, умінь і навичок, достатніх і необхідних для здійснення своєї діяльності, тому що неможливо за виділений час навчання підготувати професіонала відразу за кількома спеціальностями.

По-четверте, наявність стереотипів, пов'язаних з історичною спадщиною соціальної роботи – системою соціального забезпечення, яка дісталася нам від СРСР. Тут можна навести думку Б.Л. Токарського: «... в суспільстві не зруйнований ще стереотип, відповідно до якого соціальний працівник сприймається як фахівець вузького профілю, який займається обслуговуванням одиноких хворих і немічних громадян» [61, с. 88].

Набирає популярності підготовка фахівців, заснована на співробітництві, партнерстві з практикою (школа, поліклініка, лікарня, виробничий цех, науковий інститут), де не тільки формується інтерес, а й досвід співпраці з фахівцями, майстрами своєї справи. Поведінкова методика і предметно-просторове середовище дають більше, ніж маса інформації.

Проблемне поле професійної діяльності фахівців в будь-якій сфері (педагогічної, соціальної, психологічної, юридичної, економічної, екологічної і т.д.) включає в себе труднощі не тільки налагодження професійних контактів і досягнення професійних результатів, але і в області партнерства з органами влади, правоохоронними органами і т.д. Наприклад, на рівні компетентності соціальні працівники, як фахівці-теоретики не викликають сумнівів у рівні їх емоційної готовності до участі в наданні допомоги в екстремальних випадках

(катастрофа, екологічні аномалії, сімейні трагедії). Але практичний досвід показує, що готовності (особистісної, когнітивної та операційно-діяльнісної) недостатньо. Більшість фахівців не володіють досвідом організації активних дій, побудови діалогу, дотримання авторського, ексклюзивного способу впровадження в ситуацію.

Підводячи підсумок, можемо виділити головне: типовий професійний розвиток має починатися з досвіду, зі з'ясування індивідуальної професійної придатності (предметної ерудиції, володіння навичками і знаннями предметної діяльності), з створення професійно-орієнтованого простору.

Весь життєвий шлях людини можна розглядати з трьох періодів розвитку: передпрофесійний, професійний і післяпрофесійний. Родовим поняттям для даних категорій є професійний розвиток особистості. Вивченням даної проблеми займалися багато зарубіжних і вітчизняних вчених, такі як А. Адлер, Е. Ф. Зеєр, Е.А. Клімов, І.М. Кондаков, Т.В. Кудрявцев, Л.М. Мітіна, Ю.П. Поваренко, К.К. Платонов, М.С. Пряжніков, Є.С. Романова та ін. Проте зауважимо, що в психологічній літературі ще не склалося єдиного цілісного розуміння професійного розвитку особистості. В залежності від об'єкта і мети дослідження вчені наповнюють його різним змістом. Професійний розвиток особистості трактується ними як:

– процес розвитку особистості як суб'єкта професійної праці і становлення професійного самовизначення, результат професійно-технічної освіти [45, с. 81];

– тривалий процес розвитку особистості з початку формування професійних намірів до повної реалізації себе в професійній діяльності. Центральна ланка цього процесу – професійне самовизначення, що виявляється в активній життєвій позиції самого індивіда [23, с. 51].

– єдність професійного та особистісного розвитку. В основі і того, і іншого лежить принцип саморозвитку, що детермінують здатність в предмет практичного перетворення, що приводить до вищої форми життєдіяльності особистості – творчої самореалізації [35, с. 90];

– продовження загального розвитку людини, але в рамках нової специфічної соціальної ситуації розвитку, яка задається вмістом і умовами освоюваної професійної діяльності [46, с. 81].

Таким чином, можна зробити висновок, що професійний розвиток особистості – це процес загального цілісного розвитку особистості як суб'єкта професійної діяльності, детермінований соціальною ситуацією розвитку, що виявляється в активній життєвій позиції самого індивіда стосовно професійної діяльності. Разом з тим зауважимо, що поняття «професійний розвиток» є інтегральним показником, що характеризується динамічною структурою, що змінюється на різних етапах розвитку особистості.

Аналізуючи особливості професійного становлення соціального працівника, можна відзначити, що не кожна людина придатна для соціальної роботи. Визначальним фактором тут є система цінностей кандидата, від якої, в кінцевому рахунку, залежать його професійна придатність та ефективність практичної діяльності. Так, В.І. Жуков зазначає: «Багато з тих, хто збирається стати фахівцем в цій галузі, можуть виявити серйозні «розбіжності в поглядах між своїми установками і системою цінностей соціальної роботи як професії і покликання. У цьому випадку їм доведеться присвятити себе будь-якій іншій діяльності. Ті ж, хто починають опановувати цю професію, дуже скоро усвідомлюють величезний вплив на неї таких чинників, як політичні сили, економічні умови, демографічні тенденції та технічний прогрес. Тому соціальна робота була і залишається однією з найважчих. Вона не завжди адекватно сприймається громадською думкою і не завжди добре оплачується, але є одним з найбільш одухотворених і благородних видів діяльності» [16, с. 239].

Компоненти процесу формування професійно значущих якостей соціального працівника: когнітивний, емоційно-ціннісний, діяльнісно-практичний. Психолого-педагогічні умови формування професійно значущих якостей соціального працівника – курс «Професійно значущі якості соціального працівника» – проектно-дослідницька діяльність – соціально-психологічні тренінги.

Особистісний компонент професійного розвитку особистості включає спрямованість особистості і її індивідуально-типологічні особливості, необхідні для професійної діяльності. До групи діяльнісних параметрів професійного розвитку особистості введено цілепокладання та психологічні компоненти.

З метою прояснення суті і особливостей визначених компонентів розглянемо, перш за все, їх провідні характеристики в плані забезпечення загального та професійного розвитку особистості, а потім виділимо їх специфічні складові, характерні для професійного розвитку особистості. Спочатку розглянемо складові особистісного компонента професійного розвитку і спрямованість особистості.

Згідно С.Л. Рубінштейна, спрямованість включає в себе певну установку, яка розглядається як позиція, зайнята особистістю, і виражається у виборчій мобілізованості, готовності особистості до здійснення діяльності по реалізації поставлених цілей і завдань [51, с. 73]. У вітчизняній психології немає єдиної думки щодо місця спрямованості в структурі особистості. Її або включають в структуру особистості як компонент (В.С. Мерлін, К.К. Платонов та ін.), або виводять з неї, розглядаючи як умова її формування (А.М. Леонтьєв). Однак психологи однакостайні в тому, що спрямованість є провідною характеристикою особистості. Саме це знаходить відображення в роботах Б.Г. Ананьєва, Л.І. Божович, Н.Д. Левітова, В.С. Мерліна, В.Н. Мясіщева, Є.М. Нікіреєва, К.К.Платонова, С.Л. Рубінштейна та ін. Діалектика існування і функціонування спрямованості полягає в визначальній ролі середовища (соціальної дійсності) в її формуванні і в зворотному впливу, яке проявляється у впливі особистості на дійсність.

Професійна спрямованість розглядається в тісному взаємозв'язку з поняттям спрямованості особистості в цілому і визначається як її специфічна форма прояву в професійній сфері або як її компонент, що знаходить відповідне відображення в роботах Т.П. Маралового, В.А. Сластьоніна і ін.

Сутність професійної спрямованості також найчастіше визначається через установки, інтереси, цілі, схильності, переконання (А.П. Сейтешев), відносини

(Т.П. Мараловий), потреби, мотиви (Є.М. Нікіреєв) і ін. Спільність різних точок зору на сутність професійної спрямованості полягає в розгляді її як складного цілісного утворення, як сторони спрямованості, як мотиваційної освіти особистості.

Специфічними складовими спрямованості як особистісного компонента професійного розвитку особистості виступають мотиваційні утворення (а в їх структурі інтереси) і система відносин. Інтерес-мотив сприяє орієнтуванню в якій-небудь області, ознайомленню з новими фактами, більш повному і глибокому відображенню дійсності (А. В. Петровський).

Наступний параметр особистісного компонента професійного розвитку – індивідуально-типологічні особливості особистості. В їх основі лежать вроджені особливості, найбільш вивченими з яких на сьогоднішній день є основні властивості нервової системи (Т.Ф. Базилевич, Е.О. Голубєва, В.Д.Небиліцин, І.В. Равич-Шербо, В.М. Русалов, Б.М. Теплов та ін.). Саме вони визначають темперамент, характер, здібності людини, формування яких особливо активно йде в період професійного розвитку особистості.

Відомо, що прояви сили/слабкості нервової системи виражаються в декількох показниках, особливо важливих саме тоді, коли ми говоримо про професійних аспектах розвитку людини. Це працездатність, реактивність, чутливість до подразників, стійкість, здатність витримувати дію надсильних подразників і ін. (В.Д. Небиліцин, В.І. Різдяна, Б.М. Теплов та ін.). Прояви ж лабільності/інертності виражаються в швидкісних, темпових характеристиках діяльності (швидкості реагування, актуалізації наявних знань і умінь, здатності працювати в дефіциті часу, легкість перемикань з одного виду діяльності на інший) (Е.О. Голубєва, В.Д. Небиліцин, Б.М. Теплов та ін.).

Наступний компонент професійного розвитку особистості – діяльнісний. У його структуру включено цілепокладання і знання.

У сучасній науці мета, як структурний елемент активності людини, визначається наступним чином: вказівка напрямку, по якому треба слідувати; то, що потрібно здійснити, чого потрібно досягти; результат, на здобуття якої

зосереджені зусилля і честолюбство; «Що повинна отримати людина в результаті діяльності (певний товар, його переміщення в зазначений пункт і в певний час, приведення в робочий стан знарядь труднощів - ремонт, налагодження і т.д.)» [72, с. 90]; випереджаюче відображення майбутнього результату діяльності.

У діяльності, як і в інших видах активності людини, мета виконує дві основні функції: по-перше, вона задає зміст і форму того, що треба отримати; по-друге, вона забезпечує жорстке регулювання активності в плані «утримання» її в тих межах, які необхідні для досягнення результату [6, с. 120]. Саме це мають на увазі, коли говорять, що мета, як закон, визначає характер і способи дії людини.

Таким чином, професійний розвиток особистості – це важливий етап цілісного розвитку особистості, що зумовлює всю картину її професійного становлення. Він представлений особистісним і діяльнісним компонентами. Особистісний компонент професійного розвитку особистості характеризується наявністю індивідуально-типологічних особливостей і її спрямованістю на професійну діяльність, а діяльнісний – цілепокладанням і психологічними компонентами.

Отже, автором досліджено, що в Україні соціальна робота стала предметом активного наукового дослідження більше 20 років тому. Наука та професія молода, тому на сьогодні вона розвивається, удосконалюється та модернізується. Такими науковцями, як А.П. Сейтешев, Т.П. Мараловий, Є.М. Нікіреєв досліджено професійно-особистісний фон соціального працівника. Як компоненти процесу формування професійно значущих якостей соціальних працівників виділено когнітивний, емоційно-ціннісний і діялісно-практичний компоненти.

1.2. Уточнення головних понять досліджень: «інституційні засади», «соціальний працівник», «професіоналізм», «розвиток»

Логіка наукового дослідження вимагає від нас уточнення основних понять, які ми використовуватимемо в роботі. З огляду на тему дослідження такими для нас є поняття «інституційні засади», «соціальний працівник», «професіоналізм», «розвиток».

Почнемо з поняттям «соціальний працівник» і пов'язаного з ним поняття «соціальна робота». Щодо поняття «соціальна робота» можна привести визначення Є.І. Холостової: «особливий вид діяльності, метою якої є задоволення соціально гарантованих та особистісних інтересів різних груп населення, створення умов, що сприяють відновленню чи покращенню здатності людей до соціального функціонування» [70, с. 84]. О.В. Безпалько також відмічає, що в українських словниках поняття соціальної роботи трактується як «цілеспрямована діяльність у суспільстві через уповноважені органи, спрямована на забезпечення належного соціального, культурного та матеріального рівня життя членів суспільства та надання допомоги різним категоріям людей» [4, с. 58]. Як бачимо тут поряд з державним піклуванням також вказується на допомогу. В. Полтавцем приводиться така дефініція: «Соціальна робота – це система теоретичних знань і заснована на них практика, яка має на меті забезпечення соціальної справедливості шляхом насадження і підтримки найменше захищених верств суспільства та протидії соціального виключення» [47, с. 55].

Натомість, соціальний працівник – це службовець, який наділений професійними вміннями, навичками, знаннями щодо надання соціальних послуг громадянам, володіє фаховими знаннями з психології, соціології, психіатрії, знає спеціальне законодавство. Дані працівники наділені навичками вирішувати соціальні конфлікти, знаходити шляхи виходу із кризи, гарно володіють стратегіями комунікації тощо.

Вихідною категорією для понять «професіонал» і «професіоналізм» є категорія «професія». Словник С.І. Ожегова надає безліч тлумачень терміна

«професія» (лат. *professio* – основне заняття, спеціальність, від *profiteer* – оголошую своєю справою), який визначається як «основний рід занять трудової діяльності»; «спеціальність ... окрема галузь науки, техніки, майстерності»; «сфера знань, діяльності, роботи»; «служба як джерело заробітку, якість, спосіб виконання»; «обов'язок, коло дій, покладених на кого-небудь і безумовних для виконання»; «кар'єра, шлях до успіхів, відному положенню в суспільстві, на службовому терені, а також саме досягнення такого положення» [41, с. 386].

Грунтуючись вже на цьому визначенні тлумачного словника, можна зробити висновок, що професією об'єднані люди, зайняті даним видом праці, які мають схожі знання, навички та пов'язані з трудовою діяльністю інтереси. Крім того, якщо конкретна людина володіє особливою системою знань, умінь, навичок, для якої дане суспільство виділяє особливий ряд функцій, наділяє ім'ям і відмежовує від інших видів діяльності, то також говорять, що він володіє професією. Можна сказати, що професія – це різновид діяльності, необхідна для суспільства і дає людині можливість існування і розвитку.

Близькими за предметним полем до категорії «професія» є поняття «кар'єра» і «спеціальність». Причому, поняття «кар'єра» відображає професійну динаміку в суспільстві, а поняття «спеціальність» – внутрішню структурованість професійної діяльності. У широкому сенсі кар'єра визначається як загальна послідовність етапів професійного розвитку людини в основних сферах життя (головним чином, у трудовій сфері), що включає динаміку соціально-економічного становища, статусно-рольові характеристики, форми соціальної активності у трудовій діяльності.

Близькою за значенням до поняття «професія» є категорія «кваліфікація». Під кваліфікацією нерідко розуміють ту чи іншу професію, спеціальність, вміння або якість, необхідне для здійснення конкретної роботи, умова для виконання певних завдань. Є й дещо інше тлумачення кваліфікації, згідно з яким вона являє собою комплекс тренінгів, апробацій та тестувань, що дозволяють видати оволодів ними людині диплом, присудити в кінці такого навчання відповідний ступінь і т.д.

Співвідношення категорій «спеціальність», «спеціалізація», «кваліфікація», їх взаємозв'язок з поняттям «професія» можна визначити на основі діалектики загального, особливого і одиничного. Спеціальність означає вид занять в рамках однієї професії і відповідає категорії особливого. Спеціалізація як одиничного вказує на конкретну форму, організацію професійної діяльності в рамках тієї чи іншої спеціальності. Кваліфікація відображає якість, рівень підготовки, майстерності фахівця. Таким чином, спеціальність, спеціалізація і кваліфікація є елементами професії як загального, що характеризують її окремі грані.

У нашій країні дослідження професій довгий час розвивалося в рамках економічної науки. Дослідники-економісти зазвичай визначали професію як рід діяльності, що вимагає певної підготовки і що є джерелом існування. Першим такий підхід ще в 20-ті роки ХХ ст. сформулював С.Г.Струмлілін [59, с. 18].

Діяльнісний підхід, тобто визначення професії як виду трудової діяльності до сьогодні є найбільш поширеним. В останньому виданні економічного словника професія також визначається як рід трудової діяльності, що вимагає спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, набутих в результаті спеціальної підготовки і трудового досвіду. Даний підхід отримав поширення і в соціологічних науках. Відомий соціолог В.А. Ядов визначає професію як «... рід діяльності, що вимагає спеціальних знань і підготовки в досить широкій області матеріального і духовного виробництва і накладає на представників цього роду діяльності відповідальність за ефективне виконання обов'язків у системі суспільного поділу праці» [56, с. 94]. У соціологічному аналізі професійної діяльності акцент робиться на соціальному сенсі та суспільне призначення професії.

Суспільну значущість професії підкреслює і Б.Г. Ананьєв, який розглядає професію як тип конкретної соціально-виробничої діяльності, в будь-який момент має певну історичний зміст і певне місце в загальній системі громадського виробництва.

Дослідження професійних явищ досить успішно здійснюється і в психологічній літературі, в рамках психології професій і акмеології. Автори-психологи розглядають психологічні чинники формування і розвитку професійної самосвідомості, аналізують роль професійної діяльності в становленні особистості, підкреслюють соціальну значимість інституту професійної діяльності. Видатний сучасний дослідник психології професій Е.А.Клімов підкреслює, що в своєму соціальному значенні професія повинна розглядатися як форма визначення і обмеження сфери трудової активності людей, що має нормативно задані цілі і предметну область, систему засобів праці і способів дій, трудові функції тощо.

Подібний соціально-операційний підхід до поняття «професіоналізм» характерний для сучасної зарубіжної соціології. Причому, якщо в першій половині ХХ в. успішна професійна діяльність і прагнення до підвищення професійної майстерності розглядалися західними дослідниками-соціологами як переважно альтруїстична, тобто мотивована служінням суспільству, а не особистою вигодою, то вже в 1966 році Т. Парсонс стверджував, що на підставі знань і досвіду професіонал має владу над непрофесіоналами, тому рушійною силою професійного розвитку часто є прагнення людини просунути по соціальних сходах, підвищити свій професійний статус [44, с. 29].

У другій половині ХХ ст. в західній соціології професіоналізм розглядається як умова єдності і автономності професійних спільнот, що дозволяє позбутися від конкурентних підходів і гарантувати представникам цих спільнот високу матеріальну винагороду, виключити сторонні думки про роботу і забезпечити гарантоване перебування на посаді тим, хто допущений до даної професії. На думку багатьох дослідників, тільки професіонали в змозі судити, чи була робота виконана належним чином, а професійна організація може служити для захисту швидше професіоналів, ніж клієнта.

Таким чином, з точки зору західних соціологів, професіоналізм обумовлений не тільки сукупністю умінь та навичок носія професії (тобто професійним потенціалом особистості), але, головним чином, приналежністю

до певної соціальної верстви, страті суспільства, – і сам, в свою чергу є одним з найважливіших критеріїв соціальної диференціації і актуальним фактором соціальної мобільності сучасного суспільства.

У своєму аналізі професіоналізму А.К. Маркова виділяє дві сторони цього явища: мотиваційну (які мотиви спонукають людину, який сенс вона бачить у професійній діяльності, з якою метою особисто вона прагне досягти) і операційну (професійні засоби, вміння, навички). Однак соціально-психологічний компонент професіоналізму автор практично не розглядає, обмежуючись докладним дослідженням індивідуально-особистісної диспозиції даної проблеми [30, с. 81].

Категорія «професіоналізм» визначається також в рамках акмеології як науки про умови та фактори, що забезпечують вищий рівень досягнень в будь-якій діяльності. Очевидно, що стосовно професійної діяльності таким вищим рівнем є професіоналізм. В даному контексті багато авторів розглядають професіоналізм як якість професійної діяльності, яке визначається особистісними можливостями: «Професіоналізм – вищий стандарт професійної діяльності, що характеризує особистісні можливості виконавця, його свободу вибору найбільш зручних і відповідних конкретної ситуації способів діяльності. Базу професіоналізму створюють вища кваліфікація, майстерство і цілепокладання у трудовій діяльності» [17, с. 59].

У роботах А.В. Кіріченко професіоналізм визначається як найвищий ступінь у розвитку людини як суб'єкта пізнання, праці і спілкування. Основним критерієм рівня професіоналізму оголошується ступінь відповідних знань, умінь, навичок і психічних властивостей фахівця сучасним досягненням науки і практики в даній області [20, с. 72].

В рамках даного підходу, який, на нашу думку можна характеризувати як оціночний, або акмеологічний, професіоналізм підкреслює якість індивіда, суб'єкта в певній галузі суспільно корисної діяльності. Професіоналізм відображає зміни навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей в напрямку вимог, що пред'являються до людини професією, відповідно до

науково-технічним і інтелектуальним розвитком суспільства. Сутністю професіоналізму є професійне просування від вибору професії до оволодіння нею, досягнення професійної майстерності, творчих успіхів. Як якість особистості він визначається як індивідуально усвідомлені позиції і поведінку, пов'язані з трудовим досвідом і діяльністю протягом усього життя людини, актуалізуються в різного ступеня здатності фахівця, і, нарешті, отримують суспільне визнання і певну оцінку, що виражається в соціальному становищі.

До числа основних критеріїв професіоналізму в даному розумінні можна віднести: компетентність працівників, тобто знання ними справи; наявність необхідної освіти, стажу, навичок, системи підвищення кваліфікації; регулярне, систематичне і творче виконання функцій і операцій; стабільність службових відносин; дотримання норм професійної етики тощо.

Щодо поняття інституційних засад у літературі немає чітко вираженої дефініції, тільки різноманітне його використання.

Інституційні засади розвитку професіоналізму, на думку автора, є база служб, установ, організацій, які займаються розвитком компетентностей та підвищенням рівня кваліфікації соціального працівника. Такі інституції допомагають соціальному працівнику в певний проміжок часу підвищити свій рівень знань щодо професійного розвитку, самовдосконалення та саморозвитку особистості. Наприклад, центри післядипломної освіти, центри підвищення кваліфікації державних службовців, бізнес-хаби, які сприяють проведенню тренінгів, семінарів, практичних занять задля підвищення обізнаності в соціальній політиці та наданні соціальних послуг соціальними працівниками.

Наступним поняттям дослідження є розвиток. Все різноманіття поглядів на розвиток, представлених головним чином у філософській теорії розвитку, можна звести до чотирьох точок зору [15].

Перша група дослідників (А.М. Коріков, О.М. Сафьянова) пов'язує розвиток з цілеспрямованістю змін, проте це не є необхідною умовою і тим більше атрибутом розвитку. Друга група (Ш.А. Гумер) розглядає розвиток як процес адаптації до навколишнього середовища, що також є лише його

необхідною, але недостатньою умовою. Третя група дослідників підміняє розвиток його джерелом – протиріччями системи (В. С.Тюхтін). Четверта – ототожнює розвиток або з однією з його ліній – прогресом (О.Ф. Шабров) або ускладненням систем (Н.М. Моїсеєв, Г.І. Рузавин), або з однією з його форм-еволюцією (Н.М. Моїсеєв).

Аналіз категорії «розвиток» неминуче призводить до необхідності дослідження категорії «зростання». Дослідження процесів росту і розвитку є однією з фундаментальних завдань науки стосовно будь-яких об'єктів вивчення, в т. ч. соціально-економічним системам будь-якого рівня. При цьому найбільш поширеним підходом є розмежування зростання і розвитку за критерієм «кількість/якість» [48, с. 25].

Так, Е. А. Єрохіна визначає розвиток таким чином: «якісна зміна складу, зв'язків (тобто структури) і функціонування системи, або будь-яка якісна зміна системи». При цьому кількісна зміна складу і взаємозв'язків системи виражається поняттям «зростання» [15].

А.В. Молодик представляє процес саморозвитку організації у вигляді спіралі, кожен новий виток якої означає домінуючу на даному етапі пріоритетну ознаку саморозвитку і ключовий тип відносин в організації. Принцип спіралі передбачає, що сформовані ознаки і типи відносин попередніх витків залишаються як і раніше важливими для організації. Але кожен новий виток вимагає пріоритетного розвитку нової ознаки і типу відносин, тоді як колишні можуть змінювати деякі свої властивості при побудові нової конфігурації взаємодії характеристик організації.

Даний підхід підкреслює спадкоємність розвитку; моделює динаміку успішних організацій, оскільки поза увагою дослідника залишаються процеси деградації та руйнування системи.

В. Бур визначає розвиток «як послідовність тимчасових рівноважних станів (тобто існування і експлуатації стійкої конкурентної переваги), розбалансованих процесів пошуку, націлених на створення нового складу ресурсів і досягнення нових рівноважних станів» [7, с. 108].

Отже, під поняттям «розвиток» ми будемо розуміти закономірну, доцільну, як правило, еволюційну, керовану (самоврядну) позитивну зміну в заздалегідь зазначений час самої організації (її цілей, змісту, методів, форм організації виробничого процесу) і її керуючої системи, що приводить до досягнення якісно нових результатів діяльності.

Таким чином, автором було уточнено та проаналізовано основні поняття наукового дослідження, зокрема, «інституційні засади», «соціальна робота», «соціальний працівник», «професіоналізм», «розвиток» тощо.

1.3. Принципи та методи дослідження інституційних засад розвитку професіоналізму соціальних працівників в Україні

Логіка наукового дослідження відображає певні наукові принципи. Сутність принципу об'єктивності полягає в тому, що сам історичний процес вивчається нами шляхом критичного аналізу історичних джерел, що є безпосереднім адекватним відображенням у різноманітних формах минулого щодо поглядів на розвиток та становлення професіоналізму соціальних робітників, а також застосування практики соціальної роботи.

Принцип історизму виконує суттєве призначення у ході висвітлення походження, перетворення суспільної теорії в той чи інший історичний період, розвідки місця і значення її в спільній систематичності знань відповідної епохи, рекомендації їх співвідношення з іншими елементами в загальній структурі історичних знань цієї епохи, розкриття взаємовідносин між усякими теоріями минулого і сучасності, з'ясування характерної логіки саме в історії концепцій професіональної діяльності та професіоналізму в соціальній роботі, взаємодії теорії і діяльності соціального існування суспільства. При цьому слід зазначити, що принцип історизму несе в собі два взаємозалежні аспекти: конкретно-історичний і теоретико-історичний [31, с 9]. Для мого дослідження характерним є зв'язок саме конкретно-історичного з теоретико-історичним принципом. Адже завдяки першому принципіві ми можемо простежити на

емпіричному рівні дослідження, а завдяки наступному – дослідити концептуальний зміст, з'ясувати наявність у доктринах, концепціях, теоріях елементів спадковості і новизну, їх теоретико-пізнавальну значимість.

Системний принцип у нашому аналізі допоможе провести комплексне дослідження соціального світу усиновлення, який розглядається нами як система, як єдине ціле з узгодженим функціонуванням усіх елементів і частин.

Принцип комплексності при дослідженні категорій і понять, які використовуються у науковій розвідці, дає повний розгляд головних характеристик понять інституційних засад розвитку професіоналізму соціальної роботи в Україні. Тільки у такому випадку вони наповнюються конкретним змістом і одержують визначений соціальний зміст.

У дослідженні застосовується і метод сходження від абстрактного до конкретного, який передбачає виділення у конкретному двох сторін: по-перше, чуттєво-конкретного, власне дійсності, яка виступає вихідним пунктом наукового дослідження; по-друге, конкретного у мисленні, яке виступає як процес синтезу після розчленування цілого на окремі сторони, елементи, їх відокремленого дослідження та наступного вивчення в усьому комплексі взаємозв'язків і єдності різноманітних проявів з численними визначеннями факторів розвитку професіоналізму соціальної роботи.

Єдність теорії та практики (пояснювальний принцип наукового пізнання та завдання науки на службі практиці) дає зрозуміти весь потенціал наукової роботи. З точки зору теорії які саме існують теоретичні бази дослідження становлення професіоналізму, з точки зору практики – як теорія втілюється емпіричні дослідження, що саме впливає на даний процес професіоналізму, яка його законодавча база тощо.

На основних принципах дослідження будуються найголовніші підходи та методи наукової розвідки.

Методологічну основу дослідження даної теми складає ряд методологічних підходів, зокрема системний підхід, який розглядає феномен професіоналізму у сукупності взаємопов'язаних елементів. У даному випадку,

явище має психологічні, соціальні, біологічні ознаки, які допомагають яскраво розглянути його в аспекті вибору оптимальної моделі розвитку професійної діяльності.

Соціально-комунікаційний підхід, що являє собою обмін між індивідами або іншими суспільними суб'єктами єдиними знаковими звістками, у яких відображені знання, емоції, інформація, ідеї, що, обумовлений повною угодою соціально значимих оцінок, визначених ситуацій, комунікативних галузей і норм комунікації, прийнятих у даному суспільстві. Це означає розгляд бази інституцій, які надають умови щодо розвитку професійної діяльності соціальних працівників.

Інституціональний підхід, який розглядає служби та інститути, що допомагають розвивати професіоналізм у соціальних працівників.

У роботі використовується також порівняльно-історичний метод, який дає змогу вивчати соціальні дії та явища, пов'язуючи їх з історичними умовами, а також якісними змінами на різних етапах розвитку, що й характерно для становлення інституцій розвитку професійної діяльності, порівняння даних служб тощо.

При вивченні явища професіоналізму, як уже було сказано, використовується велика кількість різноманітних методів, у зв'язку з чим необхідно виділити основні групи, на які поділяються методи дослідження, як теоретичні та емпіричні.

Серед теоретичних у дослідженні використовуються метод синтезу, аналізу, дедукції як загальнонаукові методи пізнання.

Слід відокремити такі методи пізнання як аналіз і синтез, де перший означає мисленнєве розшарування цілого предмета на його частинки, виокремлення окремих властивостей предмету і вивчення їх як певних елементів системи. Аналітичний метод направлений на внутрішню тенденцію і перспективу предмету. У роботі даний метод застосовується для дослідження особливостей характеристик професіоналізму, принципів та механізмів їхньої роботи. Синтез – зворотній процес – мисленнєве поєднання в одне ціле

розшарованих елементів предмету. Синтетичний підхід у процесі пізнання визначає вміння поставити цілісний образ, макет досліджуваного предмета. Даний метод доцільно використовується при дослідженні генези становлення соціальної роботи та її професіоналізму, розгляд інституційних засад діяльності соціальної роботи тощо.

Індуктивний і дедуктивний методи пізнання – взаємопов'язані методи пізнання. Дедукція – правдивий перехід від більш спільного знання до менш спільного. Даний метод наукового пізнання застосовуються для дослідження інститутів підвищення кваліфікації соціальних працівників в Україні, також доцільно використовується в уточненні основних понять наукової розвідки. Індукція – загальний умовивід, що робиться, виходячи зі знань про спільне чи часткове, тому доречно такий метод застосувати при аналізі практики підвищення рівня професіоналізму в державі.

В даній роботі застосовані зазначені емпіричні методи для збору інформації щодо важливих характеристик феномену професіоналізму, аналізу недоліків та переваг його та рекомендацій щодо вдосконалення процесу професіоналізму.

Розглянемо докладніше дані методи.

Опитування спрямоване на збір даних за допомогою питань різного характеру відповідно до вирішуваних завдань. У сучасній психологічній практиці виділяють такі види опитування як: бесіда, анкетування, інтерв'ю.

Бесіда – метод опитування, при якому і дослідник, і випробовуваний перебувають у рівних умовах.

Анкетування – метод, що дозволяє оперативно отримати велику кількість даних, зафіксованих у письмовій формі.

Інтерв'ю – метод, що здійснюється у процесі безпосереднього спілкування під час якого відповіді даються в усній формі. Незважаючи на те, що за формою і функцій інтерв'ю схоже з бесідою, воно включає в себе власні особливості, які можуть вплинути на хід дослідження [53, с. 289].

Отже, підводячи підсумок по першому розділу, автором досліджено, що в Україні соціальна робота стала предметом активного наукового дослідження

більше 20 років тому. Наука та професія молода, тому на сьогодні вона розвивається, удосконалюється та модернізується. Такими науковцями, як А.П.Сейтешев, Т.П. Мараловий, Є.М. Нікіреев, досліджено професійно-особистісний фон соціального працівника. Як компоненти процесу формування професійно значущих якостей соціальних працівників ми виділили когнітивний, емоційно-ціннісний, і діяльнісно-практичний компоненти.

Автором уточнено основні поняття дослідження, зокрема: соціальний працівник – це службовець, який наділений професійними вміннями, навичками, знаннями щодо надання соціальних послуг громадянам; соціальна робота – це система теоретичних знань і заснована на них практика, яка має на меті забезпечення соціальної справедливості шляхом насадження і підтримки найменше захищених верств суспільства та протидії соціального виключення; професіоналізм – вищий стандарт професійної діяльності, що характеризує особистісні можливості виконавця, його свободу вибору найбільш зручних і відповідних конкретної ситуації способів діяльності; інституційна засади розвитку професіоналізму службовця, на думку автора, є база служб, установ, організацій, які займаються розвитком компетентностей та підвищенням рівня кваліфікації соціального працівника; розвиток – закономірна, доцільна, як правило, еволюційна, керована (самоврядна) позитивна зміна в заздалегідь зазначений час самої організації (її цілей, змісту, методів, форм організації виробничого процесу) і її керуючої системи, що приводить до досягнення якісно нових результатів діяльності.

Також визначені принципи дослідження, а саме принцип об'єктивності, принцип історизму, системності, комплексності, також методологічна основа дослідження даної теми, яку складають підходи – системний, соціально-комунікативний, інституціональний, порівняльно-історичний; теоретичні методи дослідження (індукція, дедукція, аналіз, синтез) та емпіричні (анкетування, інтерв'ю).

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНИ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗАСАД РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

2.1. Особливості професіоналізму

Слово «професія» походить від латинського «profiteor», що в перекладі означає «оголошую своєю справою». У науковій літературі під професією мається на увазі наступне:

- рід трудової діяльності людини, що володіє комплексом спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, набутих в результаті спеціальної підготовки, досвіду роботи [4, с. 595];
- рід трудової діяльності, що вимагає певної підготовки і що є зазвичай джерелом існування [5, с. 163];
- основний рід занять, трудової діяльності [42, с. 608].

Однак не будь-який спеціалізований вид діяльності слід називати професією. На підставі цього С. Г. Струмлінін були виділені наступні ознаки професії:

- 1) певний рівень інституціоналізації, який визначається виділенням її з інших видів діяльності і присвоєнням громадської назви;
- 2) місце в поділі праці, пов'язане зі специфічними трудовими навичками;
- 3) необхідність спеціальної підготовки.

Таким чином, під поняттям «професія» С. Г. Струмлінін розуміє сукупність придбаних шкільної та позашкільної виучку спеціальних трудових навичок, суміщених зазвичай в одній особі і об'єднаних загальною назвою [59, с. 83].

Професійна підготовка працівника знаходить своє відображення в понятті «кваліфікація», яку можливо розглядати як якісний показник, що дозволяє порівнювати працю представників різних професій.

Терміни «професіонал», «професіоналізм» часто зустрічаються в діловій сфері, з'являється потреба в трудових ресурсах нового типу, яких прийнято називати професіоналами. Професіоналізм – це особлива ознака професіоналів [22, с. 75].

Основні підходи до визначення поняття «професіоналізм» полягають в наступному:

- професійне ставлення (відношення фахівця) до роботи, справи тощо;
- якісна характеристика суб'єкта діяльності – представника певної професії, що визначається мірою володіння ним сучасним змістом і засобами рішення професійних задач, продуктивними способами її здійснення;
- особлива властивість людей систематично, ефективно і надійно виконувати складну діяльність в найрізноманітніших умовах;
- міра і якість діяльності людини в певній, суворо обмеженій сфері діяльності.

Важлива відмінна риса професіоналізму – це сталість, незмінність, стабільність результатів [52, с. 27].

Аналіз існуючих в наукових публікаціях визначень «професіоналізму» показав, що його розглядають як високу майстерність, оволодіння професією (якісне, професійне виконання трудової функції), а також з позиції професійного ставлення до роботи (знання сфери діяльності, раціональний підхід до прийняття рішень, обґрунтований вибір ефективних заходів, застосування професійної ерудиції, контроль ситуації на своєму робочому місці). Даний термін використовується для позначення загальних ознак дій працівника, який успішно справляється з трудовою функцією.

Проведений аналіз показав, що увага дослідників при визначенні «професіоналізму» зосереджено переважно на результатах діяльності працівників – надійності та ефективності виконання трудових функцій в мінливих умовах зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства; при цьому не розкриваються природа, фактори, механізм отримання цих результатів.

Вихідними факторами при формуванні професіоналізму є мотиви і кваліфікація працівника. Мотивація визначає ставлення працівника до виконуваної трудової функції і, як наслідок, надійність досягнення результатів. Мотиви розглядаються як індивідуальні цінності і незадоволені потреби, які спонукають працівника до досягнення певних цілей. Завдання забезпечення необхідної динаміки розвитку підприємства, підтримання його конкурентоспроможності, особливо в умовах високого темпу техніко-технологічного переозброєння, визначає необхідність постійного приросту нових знань, умінь і навичок, їх застосування в діяльності працівника, що пов'язано з мотивацією до саморозвитку. Кваліфікація забезпечує необхідний рівень виконання трудових функцій і ефективність досягнення результатів.

Семантичний аналіз поняття «професіоналізм» дозволив зробити висновок про необхідність визначення його змісту як сукупності особистісних якостей працівника і як результату їх реалізації у діяльності організації. Виходячи з цього, були виділені зовнішні та внутрішні властивості професіоналізму, які дозволяють відобразити зв'язок особистісних характеристик працівника (внутрішніх) з якістю реалізації його трудових функцій (зовнішніми властивостями).

Таким чином, щодо керівника підрозділу професіоналізм доцільно розглядати через зовнішній прояв – реалізацію трудових функцій. Керівник підрозділу організації організовує на правах представника роботодавця ефективну і безпечну працю працівників в зоні своєї відповідальності.

Крім того, проведений аналіз дозволив виявити, що в якості близьких за смисловим змістом до поняття «професіоналізм» застосовуються такі терміни, як «кваліфікація», «компетенція», «компетентність». У зв'язку з цим необхідно визначити співвідношення цих понять і розмежувати їх.

Відносини між поняттями прийнято визначати на основі двох найважливіших логічних характеристик: зміст і обсяг. За змістом поняття «професіоналізм» і «компетенція» є порівнянними, тобто мають загальну суттєву ознаку – «кваліфікацію».

Під кваліфікацією ми розуміємо здатність або вміння працівника виконувати конкретну функцію на основі природних і послідовно придбаних в результаті навчання або досвіду знань, розуміння розв'язуваних завдань, вміння і навичок [24, с. 10].

Знання в кваліфікації представляються базовими (мають загальний характер) і спеціальними знаннями (характеризуються певною спрямованістю за видами діяльності). В процесі навчання ці знання здобуваються і накопичуються.

Звичка – це досягнуте в результаті повторення, вправи, тренінги і доведене до автоматизму вміння здійснювати свідомі дії в процесі виконання функції.

Таким чином, кваліфікація по своїй суті являє собою властивість працівника, що відображає його здатність виконувати задану функцію, тобто виконувати роботу певного рівня складності і приймати рішення в певній галузі діяльності. Критерієм оцінки кваліфікації є дія, а показником – результат цієї дії.

Уявлення про кваліфікацію як сукупність елементів – знання, розуміння, вміння, навички, що забезпечують його здатність до реалізації функції, є підставою для ідентифікації кваліфікації в якості підсистеми в структурі професіоналізму.

А. К. Маркова розглядає професіоналізм у зв'язку з інтеграцією різних компетентностей. Професійно компетентною є така праця, в якій на досить високому рівні здійснюється діяльність, спілкування, реалізується особистість, в якому досягаються хороші результати в навченості і вихованості (ці сторони складають п'ять блоків професійної компетентності). Компетентність визначається також співвідношенням в його реальному праці того, які його професійні знання і вміння, з одного боку, і професійні позиції, психологічні якості – з іншого. У зв'язку з цим, автор виділяє п'ять рівнів професіоналізму: до-професіоналізм, професіоналізм, суперпрофесіоналізм, непрофесіоналізм (псевдопрофесіоналізм) і післяпрофесіоналізм [30, с. 88].

А.Р.Фонарьов, розробляючи концепцію розвитку особистості в процесі професіоналізації, виділяє такі рівні освоєння професійної діяльності та відповідно професіоналізму фахівця: виконавець, непрофесіонал (професійний функціонер), фахівець (частковий професіонал), професіонал. Дані рівні діяльності та професіоналізму, на наш погляд, можуть бути віднесені і до характеристики професіоналізму особистості в плані її становлення як професіонала.

На думку В.І.Слободчікова, справжній професіоналізм перестає визначатися тільки сукупністю планів і методик роботи, якими працівник володіє в межах своєї вузькоспеціальної компетентності. Розглядаючи проблему професійного розвитку особистості, він зазначає, що сучасна особистість стає справжнім професіоналом, здатним вирішувати завдання загального розвитку засобами, своїм змістом діяльності, адекватними для кожного ступеня освіченості. У зв'язку з цим, велике значення має вироблення особистістю власної особистісної та професійної позиції і послідовне проходження ним усієї сукупності особливих професійних позицій: теоретико-методологічної, проектної, конструкторсько-методичних, професійно-діяльнісної, діагностичної.

Специфіка акмеологічного підходу полягає в розгляді професіоналізму як системи, що розвивається, що складається з двох взаємопов'язаних підсистем – професіоналізму діяльності та професіоналізму особистості; в розробці та описі алгоритму особистісно-професійного розвитку і його акмеологічних інваріантів. Згідно А.А. Дергач, акмеологічні інваріанти професіоналізму – це основні властивості, якості і вміння професіонала в ряді випадків і необхідні умови, що забезпечують високу ефективність і стабільність діяльності, незалежно від її змісту і специфіки. Конкретні інваріанти професіоналізму бувають: а) загальними, тобто незалежними від специфіки діяльності і властиві всім професіоналам (розвинена антиципація, високий рівень саморегуляції, вміння приймати ефективні рішення, висока креативність, сильна адекватна мотивація досягнень); б) особливими або специфічними, що відображають

зміст і вимоги професійної діяльності (наприклад, висока комунікабельність, проникливість, стресостійкість) [13, с. 147].

У акмеологічній концепції професіоналізм особистості розглядається в зв'язку зі здатністю до саморуху, самореалізації, з формуванням людини як суб'єкта професійної діяльності. Даний підхід дає можливість описати працю педагога як цілісний феномен, який включає в себе цілком певну сукупність компонентів об'єктивного і суб'єктивного характеру, і представити їх у вигляді акмеограми – всебічного опису професійної діяльності фахівця, включаючи стійкі індивідуальні, суб'єктно-діяльнісні і особистісні якості, є для даної діяльності професійно важливими, що забезпечують її успішність [11, с. 15].

На сьогодні на основі міждисциплінарної бази знань про професіоналізм формується наукове бачення щодо: психологічних та соціо-психологічних засад формування професіоналізму, його динаміки в контексті циклу професійного життя та кар'єрно-посадового розвитку службовця, акмеологічних засад професіоналізму [63, с. 60]; різноманітних характеристик професіоналізму службовців («портретів», морфологічних описів, моделей суб'єктів як управлінської діяльності взагалі, так і спеціальних видів діяльності в публічному управлінні) [64, с. 456]; професіоналізму як об'єкта оцінювання в контексті управління персоналом [2, с. 71]; складових професіоналізму (знань, умінь, навичок), які формуються в процесі професійного навчання службовців [54, с. 165] тощо.

Професіоналізм виступає цільовою якістю, яка об'єктивується певними стандартами професійної діяльності і суб'єктивується особистістю в процесі професійного розвитку. Вагомість суб'єктивного фактора у формуванні професіоналізму завжди відзначалася дослідниками. Особливий наголос це положення отримало в контексті управління людськими ресурсами [16, с. 102], яке бере у фокус людину в професії, в організаційних відносинах, в процесі саморозвитку. Саме на цьому науково-практичному полі закріпилася особистісно-діяльнісна парадигма професіоналізму, яка базується на системних уявленнях про становлення особистості в професійній діяльності.

У результаті численних досліджень було показано, що професійна спроможність виникає завдяки інтегруванню всієї багаторівневої структури особистості (з її вродженими та набутими здібностями, якостями) у трудовий процес, професійне середовище і проявляється у відповідних способах (програмах) діяльності, поведінкових характеристиках, які дістали назву компетентностей [6, с. 81].

Це поняття набуло характеру операціональної характеристики успішної професійної діяльності в теоретичних розробках американських дослідників Д.Мак Лелланда, Р. Бояциса, Б. Спенсера, Ч. Вудруфа, М. Армстронга та інших у 70-80-х рр. минулого століття. В огляді наукових напрямів, які інтегруються сьогодні у понятті компетентнісного підходу, Ф. Деламааре та Дж. Уінтертон [6, с. 82] зазначили, що попри полісемантичний характер, нечіткість понять компетенція та компетентність, виділяються дві тенденції в інтерпретації та практичному застосуванні цих характеристик – для опису працівника (поведінкова модель) та роботи (функціональна модель).

Перша тенденція спостерігається в американських дослідженнях, друга – в європейських (зокрема британських та німецьких). Класичною сьогодні вважається робота Р. Бояциса [6, с. 84], який на основі дослідження 2000 менеджерів, які займали 41 посаду в 12 компаніях США виділив характеристики (компетентності), які визначали ефективність як у контексті управління, так і в контексті організаційного середовища. Було запропоновано 6 кластерів компетентності менеджерів: ціль і дії, лідерство, управління людськими ресурсами, керівництво підлеглими, зосередженість уваги на інших, спеціалізовані знання.

Не спиняючись детально на історії запровадження компетентнісного підходу до опису професіоналізму і проблемах інтерпретації цього поняття різними дослідниками, зазначимо, що його прикладна спрямованість обумовила широке застосування не лише у сфері досліджень, а і в управлінні персоналом, професійному навчанні. Особистісний результат, продемонстрований безпосередньо в трудовому процесі, став відправною точкою для визначення

складного комплексу поведінкових індикаторів професіоналізму, нових підходів до формування професійних стандартів та відповідних оцінювальних процедур. Сьогодні цей підхід успішно застосовується не тільки в бізнесі, а й у публічному управлінні розвинутих країн, зокрема США, Канади, Німеччини, Великобританії, Австрії, Нідерландів [8, с. 39], оскільки дає змогу фахівцям з управління персоналом ефективно відбирати працівників, визначаючи комплекси характеристик професійної придатності (профілі компетентності) під конкретні трудові функції та завдання (профілі компетенції), що надзвичайно важливо за умов динамічного функціонування організацій у будь-якій професійній сфері.

Водночас у працівників виникає можливість демонструвати свою професійну спроможність де факто, незалежно від того, яким шляхом (освітою чи досвідом) вона набута. Формується інституційна база застосування компетентнісного підходу: створюються відповідні професійні стандарти, методи навчання і процедури оцінювання не тільки на рівні організацій, професійних спільнот, а й у системі державного регулювання. Так, у країнах ЄС у межах Європейської системи акредитації майстерності запроваджується Карта особистісних умінь (Personal Skills Card) з метою виявлення та кваліфікації набутих професійних компетентностей, що забезпечує єдиний підхід до професійної кваліфікації на європейському ринку праці [40 с. 107].

Таким чином, автор дослідив зміст поняття «професіоналізм», під яким будемо розуміти високу майстерність, оволодіння професією (якісне, професійне виконання трудової функції), а також з позиції професійного ставлення до роботи (знання сфери діяльності, раціональний підхід до прийняття рішень, обґрунтований вибір ефективних заходів, застосування професійної ерудиції, контроль ситуації на своєму робочому місці). Даний термін використовується для позначення загальних ознак дій працівника, який успішно справляється з трудовою функцією.

2.2. Інституційні засади розвитку професіоналізму

Аналіз концептуальних, методологічних напрацювань і практики професіоналізації дає підстави виділити такі базові положення щодо моделювання професіоналізму службовців на засадах компетентнісного підходу:

1. Розгляд професіоналізму в контексті інтегрування людини у професійну діяльність, професійного становлення особистості дає змогу адекватно визначати вимоги та кваліфікаційні критерії на різних етапах індивідуальної професіоналізації, оцінювати відповідні професійні якості особистості, цілеспрямовано нарощувати професійний потенціал службовця.

2. Професіоналізм службовця формується в межах двох діяльнісних контурів: зовнішнього, пов'язаного з перетворювальною діяльністю, спрямованою на зовнішні для людини об'єкти (інформацію, процеси, людей тощо), та внутрішнього, пов'язаного із самоперетворювальною діяльністю, спрямованою на самоактуалізацію і професійний розвиток людини в процесі праці. За умов позитивної синергії цих складових і виникає нова якість – професіоналізм як здатність до стабільно успішного, кваліфікованого (відповідно до встановлених вимог) виконання професійних функцій і завдань.

3. Структура зовнішнього діяльнісного контуру включає такі базові складові: виробничу, пізнавальну, соціально спрямовану. Вона формується як ієрархічна з домінуванням виробничої, яка затребує інші дві у співвідношенні, обумовленому змістом діяльності. При цьому сама виробнича діяльність може базуватися більшою мірою на когнітивній або соціально спрямованій складових, що, наприклад, має місце у випадку надання послуг політичному керівництву (формування та реалізація державної політики) та надання послуг населенню.

4. Структура внутрішнього діяльнісного контуру включає: самоактуалізацію, самоаналіз, самооцінку, самопроекування, саморегулювання, навчання. Ці складові самоперетворювальної діяльності базуються на таких підструктурах особистості: когнітивно-рефлексійній,

емоційно-вольовій, перцептивно-комунікативній, ціннісно-мотиваційній. Розвинутість зазначених підструктур особистості є передумовою успішного інтегрування службовця у професійну діяльність.

5. Професійна спроможність службовця відображується у його виробничій поведінці, яка включає не тільки операційну, а й особистісну складові, і може бути описана поведінковими характеристиками, які відповідають структурі професійної діяльності – від найбільш загальних складових (напрямів, функцій) до спеціалізованих відповідно до конкретних робочих завдань. Визначення сукупності таких спостережуваних характеристик (компетентностей) є найбільш доцільним для встановлення чіткої відповідності працівника вимогам робочого місця.

6. У термінах компетентностей професійна спроможність структурується на кластери – комплекси близьких за природою професійних характеристик, які вирізняються високим ступенем взаємовпливу. Такі комплекси мають бути визначені, передусім, для згаданих вище зовнішнього та внутрішнього контурів діяльності. Структура кластеру у термінах компетентностей вибудовується на основі визначених для посади видів робіт. Складові, у свою чергу, ранжуються за рівнями компетентності. Для системи органів публічного управління рівні компетентнісної кваліфікації мають кореспондуватися з категоріями посад і рангами, виступати підставою для кар'єрного розвитку.

7. Особистісно-діяльнісна парадигма професіоналізму передбачає ґрунтовне компетентнісне забезпечення самоперетворювальної діяльності. Кластер акме-компетентностей має виражену аутопсихологічну спрямованість і базується, передусім, на акме-технологіях [73, с. 28]. Базові акме-компетентності можуть бути визначені таким чином: володіння засобами самодіагностики; рефлексія професійної діяльності та особистісно-професійних якостей; мотивування професійного самовдосконалення; формування я-концепції та програми власного професійного розвитку; регулювання професійної діяльності, поведінки відповідно до норм професійної етики.

8. Для опису професійної спроможності службовця пропонується чотири базові кластери компетентностей: операційно-технологічні, когнітивні, соціально-психологічні, акме-компетентності. Перший кластер обумовлений предметом праці на посаді і формується відповідно до конкретних функцій і завдань. Три останні є більшою мірою загальними для діяльності на посадах публічної служби. Наявність рівнів компетентності у кожному кластері робить модель досить гнучкою як щодо опису посади, так і опису фактичної професійної спроможності службовця.

Для акмеології, акцентованої на професійну діяльність і вищі досягнення в будь-якій професії тим або іншим фахівцем, особливе значення має розгляд рівнів професійної діяльності. Професійна майстерність є тим живильним середовищем, в якій вичерпується життєвий потенціал людини і зростає потенціал управлінця.

З урахуванням різних критеріїв управлінської діяльності автором були досліджені рівні ускладнення професійної діяльності [3, с. 64]. Це було перше уявлення професійної управлінської діяльності та міццю освоєння інструментів на концептуальному рівні [10, с. 206].

Зазначений етап дозволяє збільшити обсяг знань і умінь фахівця в конкретній професійній області, і він широко використовується в різних просунутих курсах підвищення кваліфікації (МБА, Президентська програма і т.д.). Другий шлях збільшує методологічний потенціал фахівця, який дозволить ставити і вирішувати проблеми в будь-якій предметній області, а також дасть можливість розвинути поліпрофесійного, а можливо і надпрофесійного мислення [11, с. 74].

Розглянемо етапи удосконалення професійної діяльності працівника.

1. Інформаційний етап. Становлення виконавської діяльності працівника: вибір напрямку діяльності, застосування теоретичних знань на практиці, розуміння обов'язків виконавця. Діяльність здійснюється під керівництвом більш досвідчених фахівців (наставників). Збір інформації, здійснення її первинної обробки, передача і зберігання. Застосування різних приписів, а

також освоєння основних засобів мислення і діяльності, необхідних для здійснення виконавчої діяльності.

2. Процедурний (операційний) етап. Успішне виконання фіксованої норми. Рішення професійних завдань в заданий час до заданої якості. Побудовування конкретних дій (процедур і операцій) в необхідній послідовності для вирішення певних управлінських приписів, задач і завдань. Використання основних засобів мислення і діяльності для управління своєю діяльністю на день, тиждень, місяць.

3. Тактичний етап. Виконання фіксованої норми з адекватною рефлексією. Застосування відомих методів і засобів для вирішення комплексу взаємопов'язаних управлінських завдань. Використання основних засобів мислення і діяльності для досягнення узгоджених цілей і набуття досвіду участі в груповій роботі.

4. Оперативний етап. Рефлексивний супровід дії з фіксацією проблеми і тактичної корекцією норми. Управління діяльністю декількох фахівців (групи). Вироблення приписів завдань і завдань для управлінської діяльності. Пізнання інших людей для розуміння їх потреб. Використання основних засобів мислення і діяльності для встановлення перешкод, протиріч, тупиків в діяльності і невеликого зміни управлінських приписів, завдань і процедур.

5. Проектний етап. Участь у вирішенні проблем, поставлених і знятих за рахунок зовнішньої участі. Управління розробкою проектів. Участь у продуктивній діяльності. Істотна видозміна управлінських приписів, завдань. Використання основних засобів мислення і діяльності для здійснення управління процесом реалізації рішення завдань, постановка нових управлінських завдань.

6. Ситуаційний етап. Самостійна постановка і рішення проблем. Управління діяльністю людей з урахуванням ситуаційних параметрів. Коригування методів управління і прийняття рішень з урахуванням конкретних умов. Придбання здатності локально змінювати рішення, не руйнуючи його, виявляючи ті ланки, вирішення яких необхідно залишити, і ланки, які необхідно

змінити. Придбання досвіду управління істотно змінюється діяльності на основі аналогій, порівняння та досвіду.

7. Програмно-цільовий етап. Повна рефлексивна самоорганізація. Вироблення місії, мети і стратегії організації. Розробка програми діяльності колективу для досягнення цілей організації. Облік різних аспектів управління і менеджменту і їх взаємозв'язку. Набуття здатності самостійно ставити і вирішувати проблеми, самостійна проблематизація і депроблематизація управлінської діяльності. Інновації в управлінській діяльності стають нормою.

8. Системний етап. Додання управлінській діяльності системності. Сукупності взаємопов'язаних ситуацій і явищ, а також перетворення складного в просте, сходження від абстрактного до конкретного. Участь у формулюванні складних проблем в управлінській діяльності.

9. Стратегічний етап. Системоутворююча частина в рефлексивну ланку управлінської діяльності. Участь в стратегічних розробках. Освоєння критичного мислення в управлінській діяльності. Розробка ефективної стратегії діяльності для досягнення цілей, а також програм розвитку професіоналізму великих колективів.

10. Концептуальний етап. Осмислення соціокультурних форм в управлінській діяльності. Самозміна в професійній діяльності. Навчання саморозвитку і придбання здібностей до саморозвитку. Дослідження глибинних процесів управлінської діяльності. Безперервні самоактуалізація і самореалізація в управлінській діяльності.

Фактори розвитку професіоналізму особистості вивчалися рядом вчених в прикладної акмеології. Слід зазначити дослідження ролі самооцінки у формуванні мотивації досягнення і саморозвитку, де «самооцінка розглядається як важлива детермінанта професійної самосвідомості». Основний зміст професійної самооцінки включає в себе ставлення до своїх професійно значущих якостей і продуктивності діяльності в порівнянні з існуючими професійними стандартами і стандартами. На професійну самооцінку впливають не тільки результати діяльності, а й соціальні фактори, оцінки

оточуючих людей, їх ставлення до людини впливають на професійну самооцінку і результати діяльності.

Одним із значущих чинників підвищення працездатності та ефективності діяльності є дослідження методів саморегуляції психічних станів. Високий рівень саморегуляції є одним з найважливіших загальних акмеологічних інваріантів професіоналізму. Володіння методами саморегуляції допомагає в досягненні високого професіоналізму діяльності. В акмеології психологічна саморегуляція розуміється як: свідоме управління зовнішньою і внутрішньою активністю; діяльність з розвитку особистісного потенціалу; володіння системою знань і систематизацією свого власного досвіду аутопсихологічних технологій самодопомоги [1, с. 319].

Крім емоційної регуляції велике значення має і вольова регуляція поведінки та діяльності. У дослідженнях Т.Н. Копченова, присвячених розвитку вольової сфери державних службовців, було показано, що волю слід розглядати як інтегральну характеристику, яка впливає на ефективність самоконтролю та саморегуляції.

Вольові якості позитивно впливають на розвиток особистісно-професійних якостей (ініціативність, цілеспрямованість, здатність до ризику, автономність і самостійність) і визначають суб'єктивні вольові можливості особистості. Позитивний вплив робить на ефективність професійної діяльності вольова регуляція поведінки та діяльності, яка пов'язана з рівнем розвитку аутопсихологічної компетентності. В рамках феномена вольова регуляція успішних студентів може виступати великий творчий потенціал у розвитку особистості.

У процесі професійної підготовки постає завдання визначення факторів детермінації особистісного і професійного розвитку людини і характеристик соціального мікросередовища, а також їх взаємозв'язків. Необхідно визначити взаємозв'язку людини і соціального оточення, яке впливає на розвиток людини і виводить його на вершину розвитку як індивіда, як особистість, як суб'єкта діяльності.

У розгляді даних характеристик і їх взаємозв'язків входять спільності людей, з якими людина безпосередньо тісно взаємодіє в процесі життя і діяльності. Для більшості людей такими групами виступають сім'я, близькі родичі, вчителі школи, викладачі вузу, однокласники і однокурсники, друзі і товариші.

Отже, інституційними засадами розвитку професіоналізму є такі поняття як «компетентність», «спроможність», «кваліфікація» тощо. Автор звертає увагу на десять етапів розвитку професіоналізму, зокрема на критичне мислення, самопрезентацію, самоактуалізацію, інформування та планування дій, аналітичні здібності для поглиблення інформації та передачі повідомлень клієнтам тощо.

2.3. Фактори формування професіоналізму соціальних працівників в Україні та за кордоном

В уявленнях практичних соціальних працівників, що вивчалися В.М.Келасьєвим, І.В. Яковлевою, Н.М. Полусектовою, Н.В. Старковим, С.А.Васильєвим, найбільш важливими особистісними якостями, що входять в структуру базових, є:

- компетентність за широким колом значущих проблем;
- високий рівень загальної освіти і культури;
- доброта, любов до людей, душевність, емпатія;
- товариськість;
- вміння правильно зрозуміти людину;
- здатність підтримати іншого і стимулювати його на розвиток власних сил;
- гнучкість в прийнятті рішень і їх подальшому виконанні;
- організаційні здібності.

Позиція практиків узагальнень науковим колективом під керівництвом В.М. Келасьєва, найбільш важливі особистісні якості соціальних працівників зведені ними в наступні три групи:

1) професійні якості особистості – це високий професіоналізм, компетентність у вирішенні різноманітних соціальних проблем, високий рівень освіти і загальної культури (в тому числі духовної), володіння суміжними спеціальностями і знаннями з педагогіки, психології, юриспруденції;

2) гуманістичні якості особистості – це доброта, любов до людей, душевність, доброзичливість, чуйність, бажання прийняти чужий біль на себе, милосердя, людяність, почуття жалю, емпатія;

3) соціальні якості особистості – вони включають комунікабельність, вміння правильно зрозуміти людину і поставити себе на його місце, гнучкість і делікатність, тактовність у спілкуванні, вміння слухати, здатність підтримувати другого і стимулювати його на розвиток власних сил, вміння викликати до себе довірливе ставлення, організаційні здібності.

Комплексну розробку професійно-особистісних якостей одним з перших провів науковий колектив під керівництвом С. І. Григор'єва в 1991 [12, с. 82], який розробив професіограми соціального працівника. Надалі її розвивали і узагальнювали багато вчених, у тому числі група науковців дослідного центру проблем якості підготовки фахівців під керівництвом І. А. Зімньої [19, с. 115].

У роботах наукового колективу І.А. Зімньої представлений один з підходів до професійно-особистісних якостей соціального працівника як суб'єкта професійної діяльності. Відповідно до нього в моделі даного фахівця розмежовуються три наступних структурних компонента:

1) власне особистісні характеристики соціального працівника (одним з визначальних критеріїв тут є відповідність гуманістичного потенціалу особистості даному роду діяльності);

2) компетентність соціального працівника (включає соціальні знання і вміння в конкретній галузі роботи і в тих її сферах, які прямо або побічно з нею пов'язані)

3) вміння встановлювати адекватні міжособистісні та конвенціональні відносини в різних ситуаціях спілкування [19, с. 72].

Дві останніх підстави деталізуються в цілому ряді умінь соціальної взаємодії, наприклад, умінні змінювати рольові позиції і відносини, вміння полегшити спілкування, умінні формувати нові соціальні ролі в клієнтів тощо.

Спираючись на професійні якості особистості, І.А. Зімня розробила чотириланкову сферу діяльнісних та інтерактивних характеристик соціального працівника. Діяльні особливості, в свою чергу, автор розділила на соціально-конвенціональні знання і вміння, професійні знання і вміння.

Соціально-конвенціональні є знання посадових обов'язків і вміння їх виконувати: знання нормативно-правової основи, організації соціально-значимої діяльності серед населення, соціально-правовий захист інтересів клієнта і відповідні цим знанням вміння (координації діяльності зацікавлених і включених в дані сфери організацій і ін.), вміння оформлення та ведення документації, контролю над Прийняттям рішень по ній.

Розвиваючи ідеї Т.П. Дьячек, Н.П. Квочканой і В.І. Хоменко і використовуючи діяльнісний підхід, згрупуємо необхідні соціальному працівнику вміння в три групи: аналітичні, конструктивні, виконавські.

Аналітичні – це вміння аналізувати і давати цілісну оцінку соціальної ситуації; виокремлювати в ній соціальну проблему як пошуково-дослідницьку; пояснювати її; виявляти провідні чинники, що впливають на соціальне самопочуття клієнта; здійснювати ретроспективний аналіз форм, методів, засобів вирішення проблеми; намічати шляхи і способи рішень дослідницької проблеми; оцінювати наслідки дослідницької акції за допомогою екстраполяції досягнутого стану на перспективу (прогнозування розвитку особистості в соціальному оточенні і всього соціуму в цілому).

Конструктивні – це вміння синтезувати результати аналізу соціальної проблеми, визначати об'єкт і предмет дослідження, формулювати задум дослідних дій, його мета і завдання; висувати гіпотезу; розробляти методику, складати програму дослідження; здійснювати уявний експеримент;

прогнозувати наслідки прийнятих рішень; моделювати ситуації, що забезпечують саморозвиток особистості клієнта і навколишнього її соціуму.

Виконавські – вміння здійснювати проектно-дослідницьку діяльність з метою перевірки гіпотези; виконувати теоретичне узагальнення експериментального матеріалу; розробляти науково-обґрунтовані соціальні проекти; впроваджувати їх в практику, залучаючи до цієї діяльності колег; інформувати про результати дослідження професійну і наукову громадськість.

Знання та вміння визначають дослідницьку грамотність соціального працівника. Дослідницька грамотність – це здатність розуміти, критично оцінювати і вибірково використовувати наукові знання в процесі професійної діяльності.

Соціально-економічні зміни, що відбуваються в суспільстві, певним чином впливають на систему підготовки соціального працівника, породжуючи необхідність формування інформаційної культури фахівців.

Важливим фактором професійної підготовки є необхідність трансляції соціокультурного досвіду, формування у майбутнього фахівця професійної системи цінностей, установок, світогляду. Культурологічна функція професійної освіти визнається ключовою першій-ліпшій нагоді освітньої політики. Країни Британської Співдружності традиційно розглядають вищу освіту як засіб розширення соціального досвіду студентів, залучення їх до професійної ідеології і професійного співтовариства. Таким чином, важливою умовою підготовки в галузі соціальної роботи є професійна соціалізація студентів, яка включає в себе оволодіння необхідними вміннями, а також формування моральних принципів професійної допомоги клієнтам, в результаті чого розвивається почуття «приналежності» до професії.

Вивчення джерел, документації і досвіду роботи ряду університетів показало, що процес професійної підготовки соціальних працівників у країнах Британської Співдружності базується на певній системі цінностей, сукупність яких утворює філософію професії, яка проявляється в культивуванні ставлення до людини як до суб'єкта пізнання, спілкування і творчості, а також підходу до

особистості як до суб'єкта ціннісних відносин. Найважливіші напрямки діяльності соціальних працівників і їх аксіологічні підстави знайшли відображення в декларації Міжнародної федерації соціальних працівників, в якій сформульовані основні принципи і цінності, які стали основою Міжнародного кодексу етики соціальної роботи. Ці базові положення потім були конкретизовані відповідно до принципу культури відповідності в національних кодексах етики: кожна з країн Британської Співдружності доповнила Кодекс етики специфічними положеннями, що відображають регіональні соціальні процеси. Положення Кодексу етики трансформуються в систему компетентностей, якими повинен володіти кожен конкретний соціальний працівник. Відповідно система компетентностей служить методологічною основою для розробки освітньої програми з спеціальності «соціальна робота».

Організаційні основи підготовки фахівців соціальної роботи та соціальної педагогіки за кордоном варіюються за багатьма показниками. Системи навчання відрізняються за тривалістю, за структурою, за змістом дисциплін, по присвоюються кваліфікації, за характером видається диплома. Цікаво простежити, як історично склалися ці особливості, і який вигляд має сьогодні система підготовки фахівців в країнах, де соціальна робота займає одне з провідних місць в захисті прав громадян, розвитку інститутів громадянського суспільства і досягнення соціальної справедливості. До цих країн в першу чергу слід віднести США, Великобританію, Німеччину, Францію, Нідерланди та ряд інших Європейських країн.

Освіта соціальних працівників почалося в цих країнах у вигляді учнівства в благодійних агентствах. По суті, воно з'явилося тоді, коли ще не було дано визначення соціальної роботи як професії, не існувало наукових теорій, що пояснюють поведінку особистості в соціумі, не склалися методи соціальної роботи, і не була вироблена технологія соціальної допомоги. Крім того, не були розроблені способи і методи підготовки соціальних працівників в стінах навчальних закладів.

У Німеччині, Данії та Нідерландах історичний розвиток соціальної роботи і професійної освіти проходило під сильним впливом А.Дістервега. Він був прихильником підготовки соціальних педагогів, які були б зайняті в роботі по організації спільнот і програм для районів, де проживає бідне населення. Сьогодні соціальна педагогіка – це важливий аспект соціальної роботи в цих країнах і служить частиною загальної професійної діяльності. Хоча соціальна педагогіка в великій мірі тотожна макропрактиці соціальної роботи, є поширеною в США, вона не обмежується тільки цим і застосовується в роботі з молоддю, в житловій сфері та інших областях соціальної допомоги.

У Німеччині у даний час підготовка фахівців проходить в спеціалізованих професійних установах, які відомі як професійні вищі школи (Fachhochschule). Однак, як і в інших країнах Європейського континенту, тут ведуться дискусії про доцільність університетської освіти для соціальних працівників. У деяких державах Західної Європи, таких як, наприклад, Швеція, освіта соціальних працівників зараз ведеться в університетах, хоча спочатку вона здійснювалася в професійних навчальних закладах. Можливо, що в подальшому ця тенденція призведе до того, що освіта соціальних працівників в більшості країн світу буде проходити в рамках університетів, як це робиться США.

Таким чином, можна зробити висновок, що, незважаючи на більш ніж столітню історію свого існування, освіта соціальних працівників за кордоном все ще продовжує розвиватися, вдосконалюватися і видозмінюватися. Не всі проблеми і нагальні питання вирішені. При цьому основними напрямками вдосконалення моделей підготовки компетентних фахівців можна вважати:

- встановлення стійкого зв'язку між потребами практики і змістом освіти фахівців;
- досягнення оптимального балансу між практико-орієнтованим і теоретичним змістом освіти соціальних працівників і соціальних педагогів;
- активізацію діяльності, спрямовану на вироблення стандартів, етики та базових компетентностей професійної діяльності;
- детальну розробку технологій навчання соціальній роботі.

Також автор розглянув зарубіжний досвід щодо розвитку професіоналізму в соціальних працівників. Зокрема, було досліджено професіоналізм соціальних працівників в США, Великобританії, Німеччині, Франції, Нідерландах та ряд інших Європейських країн.

Таким чином, у підсумку по другому розділу, автор дослідив поняття «професіоналізм», під яким будемо розуміти високу майстерність, оволодіння професією (якісне, професійне виконання трудової функції), а також з позиції професійного ставлення до роботи (знання сфери діяльності, раціональний підхід до прийняття рішень, обґрунтований вибір ефективних заходів, застосування професійної ерудиції, контроль ситуації на своєму робочому місці). Даний термін використовується для позначення загальних ознак дій працівника, який успішно справляється з трудовою функцією.

Також поряд із професіоналізмом дотичні такі поняття, як «компетентність», «кваліфікація» тощо. Автор звертає увагу на десять етапів розвитку професіоналізму, зокрема на критичне мислення, самопрезентацію, самоактуалізацію, інформування та планування дій, аналітичні здібності для поглиблення інформації та передачі повідомлень клієнтам тощо.

Аналізуючи фактори формування професіоналізму соціальної роботи в Україні та за кордоном, автор дослідив, що важливим фактором професійної підготовки є необхідність трансляції соціокультурного досвіду, формування у майбутнього фахівця професійної системи цінностей, установок, світогляду та власне особистісні характеристики соціального працівника (одним з визначальних критеріїв тут є відповідність гуманістичного потенціалу особистості даному роду діяльності; компетентність соціального працівника (включає соціальні знання і вміння в конкретній галузі роботи і в тих її сферах, які прямо або побічно з нею пов'язані); вміння встановлювати адекватні міжособистісні та конвенціональні відносини в різних ситуаціях спілкування.

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗАСАД РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

3.1. Сучасний стан інституційних засад розвитку професіоналізму соціальних працівників в Україні

В основі цих негативних тенденцій, або деформацій інституту соціальної роботи, на нашу думку, лежить жорсткий бюрократичний контроль над професією, який не дозволяє представникам професійної групи самим регулювати професійну діяльність, ефективно виконувати покладені функції, приймати рішення щодо реалізації поставлених професійних цілей і завдань, відстоювати свої інтереси через існуючі асоціації та інші об'єднання соціальних працівників. Об'єктивні, інституційні умови професіоналізації хоча і створені, але вони створені державою і ретельно їм контролюються. Перспективи подальшого розвитку професії «соціальна робота», набуття нею повної інституційного статусу багато в чому пов'язані з її здатністю відстоювати право на власне бачення проблем, і залежать від активізації професійного потенціалу кадрових ресурсів.

Сформовані теоретичні знання (які необхідні для прийняття обґрунтованих професійних рішень і які дає система професійної освіти), конструктивні вміння, що є основою в прийнятті ефективних рішень по досягненню професійних завдань, і творчий потенціал як умова активної позиції, суб'єктності людини в професії, можна зробити висновок про значні можливості професійного зростання представників досліджуваної професійної групи, який може позитивно впливати на підвищення професіоналізму соціальних працівників і при певних умовах сприяти виходу соціальної роботи в регіоні на якісно вищий рівень.

Однак реалізації професійного потенціалу перешкоджають об'єктивні умови (дисфункції інституту соціальної роботи), оскільки формування професіоналізму в значній мірі залежить, по-перше, від того, в якій мірі суспільство, та чи інша його сфера мають потребу в професіоналах і можуть відповідним чином їх оцінити і стимулювати до роботи; по-друге, важливо те, яка цінність, значимість в суспільстві тієї сфери, в якій працює людина, т. к. престиж сфери стимулює розвиток професійної майстерності працюючих, а його відсутність, навпаки, знижує мотивацію до успіху; по-третє, значущим чинником, що детермінують розвиток професіоналізму, є наявність відповідних норм, еталонів, на базі яких формуються вимоги до працівника тієї чи іншої сфери, що займає в ній відповідне положення, причому необхідна постійна їх коригування з урахуванням сучасного стану розвитку професії та вимог ринку праці ; по-четверте, нечіткі норми і зразки професійної діяльності, багато в чому занижені кваліфікаційні вимоги обумовлюють неадекватну самооцінку професійних якостей, що також знижує рівень професіоналізму соціальних працівників в цілому.

Слід підкреслити, що не тільки об'єктивні умови впливають на рівень професіоналізму, а й професіоналізм, в свою чергу, багато в чому обумовлює формування об'єктивних умов і інституційних основ професіоналізації, оскільки завдяки високому професіоналізму, активної позиції в професійній діяльності відбувається «вирощування», закріплення і нового досвіду, а отже, і подальший розвиток професії та її інституціоналізація. Тому без професіоналізму соціальних працівників неможливо вдосконалення інституту соціальної роботи та усунення його дисфункцій.

Вивчення тенденцій професіоналізації соціальної роботи з позицій інституційного підходу і виявлення взаємовпливу і взаємозалежності соціального і особистісного рівнів зумовили необхідність визначення основних напрямків щодо вдосконалення даного процесу, що носять комплексний характер.

По-перше, це заходи, спрямовані на усунення дисфункцій соціальної роботи: вдосконалення нормативно-правової бази та розробка стандартів професійної діяльності; організаційні заходи - створення регіональної асоціації соціальних працівників; збільшення обсягів фінансування, що можливо через здійснення діяльності, розвиток співпраці соціальних служб з благодійними фондами та організаціями (в тому числі міжнародними), комерційними структурами.

По-друге, необхідна реалізація заходів, що сприяють підвищенню рівня професіоналізму соціальних працівників, їх становленню як активного суб'єкта професійної діяльності: заходи в області професійного розвитку і підвищення кваліфікації - створення умов для постійного професійно-кваліфікаційного зростання фахівців із соціальної роботи на основі безперервного навчання і професійного вдосконалення при співпраці з освітніми установами, а також облік професії дозволить підвищити якість і ефективність професійної діяльності; обмін інформацією та досвідом роботи за допомогою регулярного проведення конференцій, круглих столів та інших заходів із залученням представників науки, практики, влади, бізнесу, які дадуть можливість обговорити актуальні питання та гострі проблеми соціальної роботи і спільно виробити оптимальні та ефективні рішення; організація науково-методичної роботи - розробка комплексного методичного супроводу практики соціальної роботи (методичних рекомендацій, вказівок і т. п.), за участю викладачів навчальних закладів, що здійснюють професійну підготовку в галузі соціальної роботи, і науковців, які займаються вивченням проблем соціальної роботи.

Розглянуті проблеми професіоналізації соціальної роботи в Україні не вичерпують усього комплексу питань, що стосуються суті, змісту та особливостей цього складного соціального феномена. Вони являють собою лише одну зі спроб соціологічного вивчення даного процесу і особливостей його протікання на регіональному рівні. Отримані результати і висновки дослідження професіоналізації соціальної роботи показують, що практичне вирішення низки питань вимагає подальшого більш поглибленого вивчення

даної проблеми, експериментальної перевірки деяких положень і висновків. Цілком актуально звучить сьогодні пропозицію про необхідність проведення систематичних наукових досліджень як проблем становлення і розвитку професії «соціальна робота», так і проблем формування професіоналізму соціальних працівників.

В цілому, перспективи подальшого дослідження соціальної роботи як професії пов'язані з спільними зусиллями представників різних галузей науки (педагогіки, психології, соціології, історії, економіки, і ін.) З вивчення закономірностей, проблем і перспектив її розвитку з метою створення сприятливих умов для успішної професійної діяльності соціальних працівників і забезпечення ефективного функціонування професії як соціального інституту.

Теоретичний аналіз основних положень інституціональної теорії дозволив виділити кілька ключових положень, які лягли з основу вивчення професіоналізації соціальної роботи:

– соціальний інститут – це організована практична взаємодія людей, заснована на соціальних зв'язках і відносинах певних суб'єктів (індивідів, груп, спільнот), що носить надіндивідуальний характер і не зводиться до суми цих суб'єктів;

– соціальний інститут являє собою соціальну систему, існуючу історично тривалий час, що задовольняє фундаментальні потреби суспільства, що володіє легітимною силою і моральним авторитетом, що охоплює велику сукупність явищ, виражених за допомогою статусів і ролей, соціальних норм і санкцій, соціальних організацій, які, в свою чергу, мають персонал, апарат управління, численні механізми соціального контролю, процедурні практики і т.п .

– виконання певного кола функцій і обов'язків в межах інституту веде до поділу праці і професіоналізації діяльності, яку здійснюють спеціально підготовлені кадри;

– розвиток соціальних інститутів відбувається в процесі інституціоналізації, яка може не завершитися формуванням повного набору

інституційних ознак, і тим самим сприяти виникненню інституційних спотворень.

Застосування інституціонального підходу до вивчення соціальної роботи обґрунтовано тим, що цей соціальний інститут перебуває в стадії становлення і, знаходячи певний статус в суспільстві, починає впливати на інші інститути українського суспільства. Крім того, використання постулатів інституціональної теорії як методологічна основа дослідження дозволило розглянути проблему професіоналізації соціальної роботи з урахуванням відносин між суспільством як системою соціальних інститутів і людиною як суб'єктом і носієм нової професії. Таким чином, професіоналізація в контексті інституційного підходу інтерпретується як процес, що має прояви на соціальному і особистісному рівні [43, с. 38].

Професіоналізація соціальної роботи на соціальному рівні є її інституційне закріплення як нової професії, що включає актуалізацію потреби суспільства в здійсненні соціальної допомоги найбільш вразливим верствам населення на професійному рівні в масштабах держави, створення організацій і установ, які будуть здійснювати цю допомогу з різних напрямків (спеціалізаціями) за участю професіоналів, розробку нормативно-правової бази, що регулює соціальну роботу, в тому числі морально-етичних норм, підготовку професійних кадрів в області соціальної роботи в системі освіти (введення спеціальності «соціальна робота», розробку освітніх стандартів, науково-методичного забезпечення освітньої діяльності та ін.), набуття соціальної роботою певного статусу в суспільстві і впливу на інші інститути через професійні асоціації.

Наявність перерахованих ознак саме по собі ще не забезпечує функціонування інституту. Для цього необхідно, щоб норми, правила і стандарти професійної діяльності стали надбанням внутрішнього світу особистості фахівця, були інтерналізовані професійних норм, закріплення їх у свідомості людини і перетворення у внутрішні світоглядні установки

відбувається в процесі професійного розвитку, вищим ступенем якого є формування професіоналізму.

Тому особистісний рівень професіоналізації соціальної роботи відображає формування професіоналізму у суб'єктів професійної діяльності (соціальних працівників). Професіоналізм в даному випадку розглядається як узагальнена типова модель (образ) професіонала, що відображає вимоги професії як інституту до її представнику. Оскільки соціальна робота належить до сфери «людина-людина», то найбільше значення серед типових характеристик професіоналізму соціальних працівників мають ті його компоненти, які дозволяють ефективно взаємодіяти з «людською складовою».

Ситуація, що формується в Україні система теоретичної і практичної підготовки соціальних працівників знаходиться сьогодні на етапі пошуку форм, методів, методик такої підготовки майбутніх фахівців, вироблення у них умінь і навичок реалізації професійних функцій.

По-друге, багатоаспектність соціальної роботи, її інтегративний характер вимагає спеціалізацій у підготовці соціальних працівників, оскільки їм доводиться контактувати з різними цільовими групами і категоріями клієнтів (жінками, сім'ями, молоддю, літніми людьми, інвалідами, безробітними та т. д), що вимагає знання специфіки потреб цих груп, їх інтересів, методів і технологій надання допомоги у вирішенні соціальних проблем.

Необхідно враховувати також багаторівневий характер соціальної роботи, яка проводиться на макро-, мезо- і мікрорівнях, кожен з яких має свою специфіку [28, с. 101].

По-третє, за змістом і специфікою об'єкта виділяють два види професійної соціальної діяльності: соціальну роботу загального профілю і спеціалізовану соціальну роботу.

До першого виду належить соціальна робота з індивідами і сім'ями. Її основна мета сприяння у вирішенні складних життєвих ситуацій внутрішньо особистісного і сімейного характеру, що виникають в результаті порушення адаптаційних механізмів взаємодії з найближчим оточенням і вимагають

нормалізації міжособистісного взаємодії, іноді реадптації, реабілітації, надання допомоги у вирішенні конфліктів.

До цього ж виду належить соціальна робота з різними соціальними групами, які класифікуються за віком (дитячі, молодіжні, групи похилого віку), по підлозі, по інтересам виходжу проблем (професійні, саодиких батьків, матерів-саодиночок, біженців, вимушених переселенців, наркоманів, алкогольіків, угруповання асоціальної характеру (дитяча і підліткова злочинність) і т. д.

Третьою різновидом цього виду є соціальна робота в громадах, за місцем проживання. Вона орієтована на зміцнення обцинних зв'язків, на створення сприятливого соціально-психологічного клімату в місцях проживання людей, на розширення мережі надання соціальних послуг за місцем проживання, організацію груп взаємодопомоги. Особливо актуальна сьогодні соціальна робота серед вимушених переселенців, біженців.

До другого, спеціалізованому, виду належить соціальна робота в сфері праці та зайнятості, в охороні здоров'я та медико-реабілітаційних службах, в системі освіти, правового захисту, пенітенціарних установах, в збройних силах і т.д. [21, с. 37]. Соціальну роботу здійснюють фахівці системи соціальних служб і соціальних установ, основне завдання яких полягає в реалізації соціальної політики держави, забезпеченні нормального функціонування соціального середовища, підтримки соціальної стабільності суспільства, оптимізації життєдіяльності його членів. У систему соціальної роботи входять державні установи, громадські (недержавні) і приватні організації, що представляють систему соціального захисту, соціального забезпечення, соціального обслуговування; вищі і середні спеціальні навчальні закладі, які готують фахівців для даної галузі, науково-дослідні установи, що займаються загальними і приватними питаннями соціального розвитку.

Для прискорення процесу інституціоналізації соціальної роботи як науки і професійної діяльності доцільно рішення ще однієї проблеми – забезпечення можливості підготовки кадрів вищої кваліфікації цього профілю (тобто

включення соціальної роботи в перелік наукових напрямів підготовки фахівців вищої кваліфікації з присвоєнням наукового ступеня і звання).

Сьогодні в Україні робляться перші кроки з підготовки працівників для соціальної сфери з базовою освітою з соціальної роботи, в силу чого соціальною роботою різного профілю (наукового, викладацького, професійного) займаються представники суміжних наук – філософії, соціології, психології, педагогіки і т.п. Це призводить до того, що специфічні проблеми соціальної роботи часто розглядаються з точки зору предметного поля конкретної науки, що не завжди розкриває сутнісні характеристики даного феномена.

Правда, відсутність можливості підготовки кадрів вищої кваліфікації з соціальної роботи частково компенсується шляхом розширення напрямків підготовки фахівців цього профілю в рамках інших суспільних наук. У переліку спеціальностей вищої кваліфікації вже є напрям підготовки з психології соціальної роботи (вже захищені десятки кандидатських і докторських робіт). Залишається актуальною підготовка фахівців вищої кваліфікації по соціології соціальної роботи. Звичайно, це не вирішить проблему кардинально, оскільки в нинішніх складних умовах актуалізується потреба у фахівцях вищої кваліфікації з соціальної роботи і в інших напрямках (наприклад, в медико-соціальному). Така ситуація стримує подальший розвиток соціальної роботи як науки, її теоретико-методологічних, методичних основ, перешкоджає підвищенню престижу професії, ефективності практичної діяльності.

Для дослідження рівня професіоналізму в Запорізькій області, автор на прикладі Служби (управління) у справах дітей Запорізької міської ради, яка покликана реалізовувати завдання та функції соціальної роботи із поліпшення становища дітей, їх соціального захисту, сприяння фізичному, духовному та інтелектуальному розвитку дітей, запобігання дитячій бездоглядності та профілактика правопорушень серед неповнолітніх на території міста, дослідив комунікативні та організаторські здібності та рівень професійної освіти як чинників розвитку професіоналізму.

Для аналізу рівня професійної освіти соціальних працівників Служби, автор провів анкетування спеціалістів (див. Додаток А). Анкетне опитування дозволить провести дослідження шляхом розподілу анкет між респондентами та подальшим збором цих анкет. Анкетування буде мати вигляд листівки, яка буде розповсюджуватися безпосередньо, яка дозволить зібрати матеріал у малозатратні та скорочені терміни.

Із 7 респондентів – соціальних працівників Служби троє на керівних посадах, четверо – спеціалісти. Також можна припустити думку, що 50% респондентів, які мають стаж роботи від 11-15 років, займають керівні посади, а решта – соціальні працівники управління категорії В.

Також із анкет ми дослідили, що за спеціальністю із 7 респондентів – половина мають освіту соціального працівника, один – юрист, один – філолог, один – дошкільне виховання.

На думку автора, аналізуючи блок рівня досвіду та посад, слід зазначити, що більшість соціальних працівників Служби мають спеціальну освіту – соціальна робота, яка дає можливість підвищувати рівень професійної освіти, але стаж роботи в більшості від 10 років, який в свою чергу, дає гарантію професіоналізму та компетенції співробітника.

Результати дослідження виявили, що половина респондентів володіють вміннями застосовувати на практиці нормативно-правові акти з питань надання соціальних послуг, 60% респондентів відповіли, що мають гарний досвід.

Всі опитувані респонденти відповіли, що за роки своєї роботи підвищували свою кваліфікацію та майже 80% відповіли, що бажають ще раз повторити даний процес.

Майже 90% респондентів відділи перевагу такій формі перепідготовки, як одноденні семінари та тренінги, половина респондентів вбачають користь у консультаціях фахівців, а 20% розподілили своє бачення у навчанні та стажуванні, як формах підвищення кваліфікації.

Отже, підводячи підсумок по блоку особливостей та форм підвищення кваліфікації соціальних працівників соціальної роботи, автор зазначає що

половина респондентів позитивно підтримують підвищення кваліфікацію та вбачають в ній користь. Найголовнішими формами перепідготовки фахівців стали одноденні тренінги та семінари, консультування фахівців та стажування.

За результатами дослідження 90% респондентів відповіли, що мають бажання розглянути питання інноваційних технологій та методів соціального обслуговування і підтримки населення, 80% підтримують такі питання, як актуальні проблеми сучасної теорії соціальної роботи та законодавство про соціальне обслуговування, 50% потребують додаткових знань у діловодстві в організації соціальної сфери.

Отже, провівши дослідження, автор звертає увагу на такі аспекти рівня професійної освіти співробітників Служби:

- більшість соціальних працівників працюють за спеціальністю, де за своїми посадовими інструкціями, надавати населенню соціальні послуги та вирішувати їхні соціальні проблеми;

- половина опитуваних респондентів відзначилась апатичністю до відвідування заходів, які спрямовані на підвищення кваліфікації та рівня професійної освіти співробітника;

- 90% опитуваних вважають, що підвищення кваліфікації повинно відбуватися у вигляді тренінгів, одноденних семінарів, консультування фахівців із актуальних соціальних питань та законодавства держави;

Щодо зауважень та пропозицій для удосконалення рівня професійної освіти соціальні працівники відповіли, що сучасні знання, мотивація та гарна зарплатня спонукає вдосконалювати та підвищувати свій рівень професіоналізму.

Таким чином, Служба (управління) у справах дітей Запорізької міської ради має 7 співробітників, троє з яких займають керівні посади, четверо з яких мають юридичну освіту. Головними завданнями Служби у розрізі надання соціальних послуг населенню визначення пріоритетних напрямів поліпшення становища дітей, їх соціального захисту, сприяння фізичному, духовному та інтелектуальному розвитку дітей, запобігання дитячій бездоглядності та

профілактика правопорушень серед неповнолітніх на території міста. При реалізації завдань, на думку автора, соціальним працівникам Служби не вистачає перепідготовки з таких питань як інноваційних технологій та методів соціального обслуговування і підтримки населення, актуальні проблеми сучасної теорії соціальної роботи і та законодавство про соціальне обслуговування, додаткові знання у діловодстві в організації соціальної сфери.

Для вивчення сформованості комунікації та компетентності фахівця з соціальної роботи була застосована методика КОЗ (комунікативні та організаторські здібності) №1 (див. Додаток Б), мета якої виявити рівень підготовки кадрів, виконання вимог до комунікативної та професійної компетентності в робочій діяльності фахівців Служби (управління) у справах дітей як чинника дослідження професіоналізму.

Методика для вивчення комунікативних і організаторських схильностей особистості розроблена В.В.Сінявським і Б.А. Федорішиним та базується на принципі відображення оцінки людиною деяких особливостей своєї поведінки в різних ситуаціях [33].

Методика «КОЗ-1» є опитувальником, що включає 40 питань, 20 з яких направлено на вивчення комунікативних схильностей, а 20 – на вивчення організаторських схильностей, відповіді клієнта будуються на основі аналізу досвіду його поведінки в тій чи іншій ситуації.

Обробка і інтерпретація результатів.

Результати обробляються за допомогою ключа. Підраховується кількість збігів відповідей з ключем за шкалою комунікативних і шкалою організаторських схильностей. Кількість балів, набраних за кожною шкалою, дає уявлення про вираженість у людини тенденції до прояву відповідних форм поведінки.

При інтерпретації отриманих даних слід пам'ятати, що методика констатує лише наявний рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей у даний період розвитку особистості.

Якщо при обстеженні виявляється низький рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей, то це не означає, що вони залишаться незмінними в процесі подальшого розвитку особистості.

При наявності позитивної мотивації, цілеспрямованості і належних умов діяльності дані схильності можуть розвиватися.

При проведенні та інтерпретації дослідження, було виявлено, що з 7 опитуваних – у 5 розвинути на високому рівні комунікативні здібності, це свідчить, що такі люди – прекрасні комунікатори. У спілкуванні з іншими вони поводяться невимушено, легко освоюються в новому колективі, заводять знайомства, включаються в нові компанії. Інші бачать в них зацікавлених співрозмовників, готових надати допомогу і підтримку. Ці люди охоче проявляють ініціативу, поводяться з іншими впевнено і комфортно.

Отже, зі 100% опитуваних респондентів 94% досить часто спілкуються із різними людьми та підтримують дружбу, гарні відносини; 98% досить часто спілкуються із людьми похилого віку; 90% швидко адаптуються до нового колективу тощо.

При проведенні та інтерпретації дослідження, було виявлено, що з 7 опитуваних – 5 на середньому рівні організаторські здібності, такі люди мають достатній організаторський потенціал, при необхідності можуть переконати інших у правильності своєї точки зору, скрутних ситуаціях здатні прийняти самостійне рішення, охоче беруть участь в організації та проведенні колективних заходів. Вони мають певні задатки керівника, які можна цілеспрямовано розвивати і вдосконалювати. Тобто з 100% опитуваних респондентів 91% добиваються своїх поставлених завдань та легко не відступають від них; 76% мають наміри виконувати свою роботу вчасно та не відкладати на потім; 74% досить часто беруть ініціативу в свої руки; 93% мають гарні організаторські здібності.

Тобто схематично можна зобразити всі якості, що впливають на розвиток професіоналізму соціального працівника (див. рис. 3.1).

Рис. 3.1. Якості, що впливають на розвиток професіоналізму соціального працівника

Отже, підводячи підсумок, автор дослідив сучасний стан інституційних засад розвитку професіоналізму соціальних працівників в Україні. На прикладі Служби (управління) у справах дітей Запорізької міської ради провів два практичних дослідження для виявлення умінь, знань, рис працівників, та що впливає на професіоналізм. Автор виділив комунікаційні та організаторські здібності, професійну освіту, досвід тощо.

3.2. Напрямки вдосконалення професіоналізму соціальних працівників в Україні

Розглядаючи шляхи вдосконалення професіоналізму соціальних працівників, автор починає із незалежної оцінки якості надання соціальних послуг. Під незалежною оцінкою якості надання соціальних послуг розуміється оцінка діяльності організацій соціального обслуговування відповідно до

критеріїв і показників, визначених громадською радою, і складання рейтингів якості роботи.

Незалежна оцінка якості діяльності установ соціального обслуговування населення як загальна технологія соціальної роботи здійснюється на основі наступних принципів:

- 1) законності;
- 2) відкритості і публічності;
- 3) добровільності участі громадських об'єднань;
- 4) незалежності думок громадян, експертів, громадських об'єднань;
- 5) повноти інформації, використаної для проведення оцінки;
- 6) компетентності та професіоналізму членів громадської ради.

Проведення незалежної оцінки показників якості роботи організацій соціального обслуговування здійснюється послідовно в 4 етапи.

Перший етап – організаційний. Державний орган (наприклад: Департамент соціального захисту населення, опіки та піклування певної області) формує громадську раду з проведення незалежної оцінки, з її участю визначають організацію-оператора. Визначається перелік установ соціального обслуговування населення, де буде проведена оцінка якості. Уточнюються показники якості роботи організацій соціального обслуговування. Визначаються методи збору первинної інформації та уточнюються вимоги до методик їх застосування.

Другий етап – підготовчий. На цьому етапі проводиться аналіз нормативно-правової бази соціального обслуговування, думок експертів, представників отримувачів соціальних послуг, відкритих джерел інформації з метою складання попереднього переліку проблем для вивчення. Незалежними експертами здійснюється розробка методик та інструментарію збору первинної інформації, в тому числі рекомендацій інтерв'юерам (послідовність запитань, опис варіантів поведінки в залежності від відповідей респондента, порядок опитування), форм для реєстрації первинної інформації, анкет.

Третій етап – збір первинної інформації. Проводиться аналіз нормативних правових актів, що регулюють діяльність організацій соціального обслуговування, з метою визначення або уточнення, обліку динаміки нормативно встановлюваних значень оцінюваних параметрів і показників діяльності організації. Експертами здійснюється збір первинних даних і їх обробка відповідно до розроблених методами, а також статистичних даних. Здійснюється анкетування (опитування) клієнтів і фахівців з соціальної роботи в установі соціального обслуговування населення. Проводиться незалежний вибірковий контроль виконавців, які здійснюють збір первинної інформації. І на закінчення формується підсумковий масив даних, заповнюються звітні форми подання інформації.

Четвертий етап – аналіз і оцінка якості роботи організацій соціального обслуговування. На цьому етапі систематизуються виявлені проблеми діяльності організації соціального обслуговування; зіставляються фактичні і нормативно встановлених значення досліджуваних параметрів.

Для фахівця з соціальної роботи безперервність навчання обумовлена змінами технологій соціальної роботи, змінами нормативно-правової бази, що регулює його професійну діяльність, появою нових категорій клієнтів і ін.

Організація, яка перебуває в процесі безперервного навчання, носить назву організації, що навчається. За визначенням автора цього поняття П.Сенге, це така організація, яка постійно розширює свою здатність створювати майбутнє.

Теоретично людина, що розділяє ідеї і цінності організації, привносить в роботу свою енергію, пристрась і схвильованість, які не пов'язані з «грою за правилами». В учнів організаціях працюють люди, націлені на розвиток свого потенціалу для досягнення загальних результатів, формуються нові системи мислення, колективне прагнення виражається вільно, люди безперервно вчаться тому, як навчатися спільно.

Навчання поряд з індивідуальним включає і організаційне навчання – передача і інтеграція знань окремих працівників, груп та організації в цілому.

Саме навчання не обмежується лише інформацією, що дає якість нове знання, а включає те, що формує людину.

Безліч проблем, які виникають в громадському і економічному розвитку – це наслідок насамперед поганого управління, неуваги до пріоритетів, невміння приймати рішення, враховуючи всю систему факторів. Наприклад, тільки третина вибірки керівників підприємств визнають абсолютно необхідним значне підвищення якості управління та перепідготовку всіх менеджерів середньої та вищої рівнів. 57% керівників вважають рівень кваліфікації своїх менеджерів відповідним ситуації, а неефективну роботу ставлять в повну залежність від зовнішніх обставин.

Одним з найбільш прогресивних методів, який широко застосовується в останні роки для підвищення професійної підготовки соціальних працівників, є модульний підхід.

Він включає в себе принципи:

1. орієнтації на конкретні результати навчання;
2. гнучкості, що забезпечує можливість регулювання обсягу і змісту навчання в залежності від потреб користувачів;
3. оптимального співвідношення теоретичного знання з практичним освоєнням і формуванням навичок;
4. рівних можливостей для навчання за допомогою викладачів і самонавчання;
5. оперативності в розвитку і оновленні програм за рахунок зміни складу і розробки нових модулів;
6. відносно невеликих витрат часу і коштів на навчання при високій вартості розробки.

У модульному навчанні менеджери отримують те, що необхідно, виходячи з їхніх особистих інтересів або потреб організації, в якій вони працюють. Увага акцентується на активній участі фахівців з управління в процесі навчання шляхом їх залучення в рішення реальних проблем організації.

Для цього сам процес навчання ділиться на сесії, під час проведення яких менеджери отримують необхідні їм знання, корисні для вирішення проблем організації. Кількість таких модулів залежить від цілей програми навчання, їх складності та змісту.

Такий підхід дозволяє максимально поєднати теорію з практикою і приносить видиму користь не тільки тому, якого навчають, а й організаціям, які відправляють менеджерів на навчання.

Диференційований підхід до навчання в нашій країні реалізується через систему додаткової професійної освіти. У ній передбачені програми, що задовольняють різні потреби в навчанні:

1. для підвищення кваліфікації передбачаються програми тривалістю від 1-2 днів в місяць;
2. навчання терміном від 4 до 6 місяців для програм підвищення професійної кваліфікації, а також 1,5 – 2 років для програм професійної перепідготовки з присвоєнням нової кваліфікації;
3. для підготовки фахівців на базі вищої освіти – підготовка магістрів на протязі двох років і отримання другої вищої освіти (2,5 – 3 роки).

Подібну систему, на наш погляд, можна реалізувати і в соціальних службах, для фахівців різного рівня.

Оскільки соціальна робота є динамічним видом професійної діяльності, яка потребує інновацій, то і підвищення рівня професійних знань необхідне для підтримки і підвищення професійної компетентності фахівців.

Супервізорство є одним з атрибутів професіоналізму в зарубіжній соціальній роботі.

Основними обов'язками соціального працівника – супервізора є:

1. сприяти підвищенню кваліфікації персоналу, рівня його знань, навичок і умінь, відстежувати нову інформацію і ділитися нею з персоналом;
2. залагодження конфліктів в поведінці, профілактика стресів, організація дозвілля, корпоративних заходів;

3. підбір і розстановка кадрів, планування соціальної роботи, підбір «команд», розподіл обов'язків між її членами, моніторинг, контроль, оцінка якості роботи і професійної компетентності молодого фахівця, захист професійних інтересів соціальних працівників

Супервізорство є технологією, що включає в себе підготовку соціального працівника, його подальший професійний ріст та профілактику професійних ризиків.

Супервізія дає можливість фахівцеві проаналізувати питання, що стосуються практичної роботи, з більш досвідченим фахівцем, який виступає в ролі супервізора.

У своїй роботі співробітник соціальної служби стикається з професійними ризиками, «емоційне згоряння». У таких ситуаціях важлива кваліфікована допомога супервізора.

Супервізор допомагає фахівцеві удосконалювати свої професійні знання і вміння. Супервізія є також інструментом вдосконалення професійної діяльності та підвищення рівня спеціаліста. Одночасно забезпечується підвищення рівня послуг організації соціальної служби.

Супервізія заснована на взаємодії та співпраці супервізора і фахівця. Супервізорство дозволяє озирнутися назад і оцінити те, що відбувається, дає шанс молодому професіоналові знайти нові можливості, відкрити для себе нові можливості, відкрити для себе нові знання, які виникають в найбільш складних ситуаціях і отримувати підтримку з боку [67, с. 90].

Можна поскаржитися, що таке гарне починання як супервізорство не має широкого застосування в українських соціальних службах, так як подібна система дозволяє підвищувати свою професійну компетентність і молодому фахівцеві, і його наставнику.

Будь-яка форма розвитку професійної компетентності фахівців соціальної роботи повинна в своїй основі мати які-небудь мотивуючі чинники і тільки в цьому випадку буде ефективна. Загальною тенденцією, яку сьогодні слід відзначити, говорячи про розвиток професійної компетентності, є все більший

упір на використання методів активного навчання, таких, як ділові ігри, тренінги, наставництво, стажування, дистанційне навчання і т.д., і розвиток в ході навчання у фахівців соціальної сфери навичок групової роботи. Це дає цілий ряд переваг:

- полегшується сприйняття нового для слухачів матеріалу;
- ширше використовується досвід співробітників, вже підвищили рівень професійної компетентності;
- навчаються отримують можливість більш чітко побачити моделі ефективного та неефективного поведінки і співвіднести це з тими зразками поведінки, які вони звикли демонструвати у своїй професійній діяльності.

Вибір способів розвитку професійної компетентності співробітників, на думку В. П. Суслова, залежить від: цілей і завдань розвитку; прямої і непрямой вартості розвитку; терміновості (часу, відпущеного на підвищення компетентності); складу учасників (їх кваліфікації, мотивації, попередньої підготовки); кваліфікації і компетенції викладачів.

Критерії вибору способу підготовки: дата і розміщення; засоби навчання; вартість; мети підготовки; характеристики учнів співробітників (перспективна посада, характерний досвід і рівень підготовки, максимальна кількість учасників); тривалість навчання та послідовності отримання певних знань і навичок, а також форми оцінки, атестації та сертифікації [60, с. 24].

В.Хутмахер виділяє чотири необхідних умови ефективного навчання фахівців соціальної сфери, що розвивають свою компетентність у соціальній службі:

- для навчання необхідна мотивація;
- адміністрація соціальної служби повинна створити клімат, що сприяє навчанню, а це має на увазі активну участь фахівців, що підвищують рівень професійних знань в процесі навчання;
- процес навчання слід розбивати на послідовні етапи з закріпленням практичних навичок, набутих на початковому етапі;

– необхідний позитивний зворотний зв'язок, похвала, схвалення, заохочення працівників [71, с. 98].

У процесі контролю за розвитком професійної компетентності фахівців соціальної сфери оцінюються результати реалізації планів навчання та навчальних програм. Визначити ефективність розвитку професійної компетентності можна різними способами: оцінюється реакція учнів працівників на програму, зміст і методи навчання; проводиться іспит або тестування для визначення ступеня засвоєння матеріалу, що вивчається; можна з'ясувати зміна поведінки учнів співробітників на робочому місці після їх навчання; визначаються кінцеві результати, досягнуті при виконанні поставлених цілей в процесі навчання [45, с. 92]. Різні способи і методи навчання стимулюють готовність фахівців соціальної сфери до навчання і адаптованість в рамках професії та системи соціального обслуговування населення.

Підводячи підсумок, ми визначили поняття розвитку професійної компетентності фахівців соціальної сфери як інтегральну характеристику ділових та особистісних якостей фахівця, що відображає зміну рівня знань, умінь і досвід, достатні для досягнення мети даного роду діяльності, а також його моральну позицію і ставлення до професійної діяльності і до себе як суб'єкта цієї діяльності. Таким чином, оновлені знання і вміння фахівців – це інвестиції на майбутнє, система підвищення знань стимулює розвиток особистості професіонала в галузі соціальної роботи та забезпечує становлення інтелектуального потенціалу соціальних службах.

На рис. 3.2 схематично представлено формування професійного рівня фахівця дає можливість зробити висновок, що компетенція – це не здатність застосовувати знання, вміння, використовуючи досвід, а самі знання, вміння, досвід, відповідальність і т. ін. Тут важливо підкреслити компетентнісний взаємозв'язок професійних і особистісних якостей, що лежать у взаємопоєднанні знань, умінь, досвіду, відповідальності та ін.

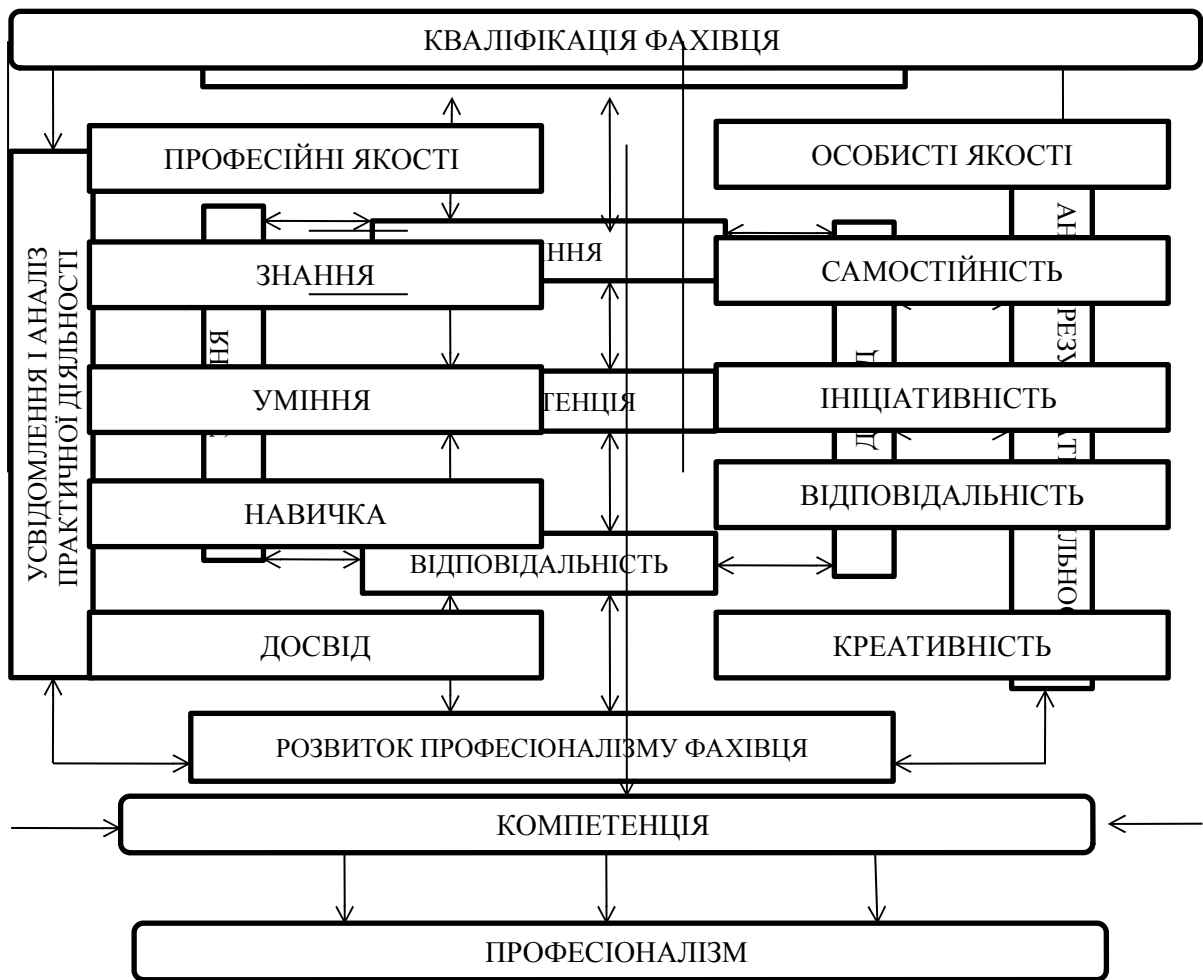


Рис. 3.2. Формування професійного рівня фахівця

На основі вищевказаного пропонуються такі методичні рекомендації щодо формування професіоналізму фахівців соціальної сфери:

Звісно, що необхідне постійне прагнення соціальних працівників до підвищення кваліфікації.

Видів і форм існує дуже багато, в даному випадку співробітник або ж сама організація може вибрати необхідний курс/тренінг для своїх співробітників.

1. Різні освітні програми, що проводяться на базі вузівських підрозділів – інститутів, факультетів, а також кафедр;
2. Наукові або ж педагогічні та цільові стажування, що проводяться для управлінсько-адміністративного сегмента трудового штату. Їх проводять в спеціалізованих установах і організаціях, вищих навчальних закладах та

дослідницьких центрах, не тільки російських, але і зарубіжних. Сюди включається і участь в різних наукових заходах, в тому числі в конференціях;

3. Короткі освітні програми, тривалістю до двадцяти годин. Цей вид включає в себе і семінарські лекційні групи, і групові тренінги, і майстер-класи, які проводять в профільних підрозділах;

4. Спільна дослідницька та наукова діяльність, що проводиться за участю зарубіжних фахівців і працівників інших наукових установ;

5. Заходи щодо підвищення кваліфікації у виїзному форматі. Сюди відносять і короткі курси, і семінари в філіях, і літні школи.

Отже, підводячи підсумок по третьому розділу, автор дослідив сучасний стан розвитку професіоналізму соціальних працівників в Україні, а також на прикладі Служби (управління) у справах дітей Запорізької міської ради. Також автор надав рекомендації щодо вдосконалення професіоналізму соціального працівника, як супервізорство, незалежна оцінка якості надання соціальних послуг, семінари, тренінги, лекції, що становлять собою модульний підхід.

ВИСНОВКИ

Соціальна робота як наука та професія дуже молода, на сьогодні вона розвивається, удосконалюється та модернізується. Такими науковцями, як А.П.Сейтешев, Т.П. Мараловий, Є.М. Нікіреєв досліджено професійно-особистісний фон соціального працівника. Як компоненти процесу формування професійно значущих якостей соціальних працівників виділено когнітивний, емоційно-ціннісний, і діяльнісно-практичний компоненти.

Уточнено основні поняття дослідження, зокрема: соціальний працівник – це фахівець, який наділений професійними вміннями, навичками, знаннями щодо надання соціальних послуг громадянам; соціальна робота – це система теоретичних знань і заснована на них практика, яка має на меті забезпечення соціальної справедливості шляхом насадження і підтримки найменше захищених верств суспільства та протидії соціального виключення; професіоналізм – вищий стандарт професійної діяльності, що характеризує особистісні можливості виконавця, його свободу вибору найбільш зручних і відповідних конкретної ситуації способів діяльності; інституційні засади розвитку професіоналізму службовця – база служб, установ, організацій, які займаються розвитком компетентностей та підвищенням рівня кваліфікації соціального працівника тощо.

Головним принципами методологічної складової дослідження виступає, а саме принцип об'єктивності, принцип історизму, системності, комплексності, також методологічну основу дослідження даної теми становлять підходи – системний, соціально-комунікативний, інституціональний, головними методами дослідження є: індукція, дедукція, аналіз, синтез, а також емпіричні методи: анкетування та інтерв'ю.

Поряд із професіоналізмом дотичні такі поняття як «компетентність», «кваліфікація» тощо. Звертається увага на десять етапів розвитку професіоналізму, зокрема на критичне мислення, самопрезентацію, самоактуалізацію, інформування та планування дій, аналітичні здібності для поглиблення інформації та передачі повідомлень клієнтам тощо.

Аналізуючи фактори формування професіоналізму соціальної роботи в Україні та за кордоном, визначено, що важливим фактором професійної підготовки є необхідність трансляції соціокультурного досвіду, формування у майбутнього фахівця професійної системи цінностей, установок, світогляду та власне особистісні характеристики соціального працівника (одним з визначальних критеріїв тут є відповідність гуманістичного потенціалу особистості даному роду діяльності; компетентність соціального працівника (включає соціальні знання і вміння в конкретній галузі роботи і в тих її сферах, які прямо або побічно з нею пов'язані); вміння встановлювати адекватні міжособистісні та конвенціональні відносини в різних ситуаціях спілкування).

Досліджено сучасний стан розвитку професіоналізму соціальних працівників в Україні, а також на прикладі Служби (управління) у справах дітей Запорізької міської ради. Надано рекомендації щодо вдосконалення професіоналізму соціального фахівця, як супервізорство, незалежна оцінка якості надання соціальних послуг; семінари, тренінги, лекції, що становлять собою модульний підхід.

Щодо формування професіоналізму фахівців соціальної сфери вважається ключовим постійне прагнення до підвищення кваліфікації.

Видів і форм існує дуже багато, в даному випадку співробітник або ж сама організація може вибрати необхідний курс/тренінг для своїх співробітників. Серед них пропонуються:

1. Різні освітні програми, що проводяться на базі вузівських підрозділів – інститутів, факультетів, а також кафедр;
2. Наукові або ж педагогічні та цільові стажування, що проводяться для управлінсько-адміністративного сегмента трудового штату. Їх проводять в спеціалізованих установах і організаціях, вищих навчальних закладах та дослідницьких центрах, не тільки російських, але і зарубіжних. Сюди включається і участь в різних наукових заходах, в тому числі в конференціях;

3. Короткі освітні програми, тривалістю до двадцяти годин. Цей вид включає в себе і семінарські лекційні групи, і групові тренінги, і майстер-класи, які проводять в профільних підрозділах;

4. Спільна дослідницька та наукова діяльність, що проводиться за участю зарубіжних фахівців і працівників інших наукових установ;

5. Заходи щодо підвищення кваліфікації у виїзному форматі. Сюди відносять і короткі курси, і семінари в філіях, і літні школи.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Акмеология : учебник / под общ. ред. А. А. Деркача. Москва : Издательство РАГС, 2002. 650 с.
2. Алюшина Н. О. Сучасні процедури та методи підбору персоналу: компетенційний підхід. *Кадровик. Трудове право і управління персоналом*. 2006. № 3. С. 70-75.
3. Анисимов О. С., Деркач А. А. Основы общей и управленческой акмеологии : учеб. пособ. Москва : СЕТ, 1995. 272 с.
4. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка : схеми, таблиці, коментарі. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 208 с.
5. Большой энциклопедический словарь. 2-е изд., перераб. и доп. Санкт-Петербург : Норинт, 2004. 1456 с.
6. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. Москва : Нирро, 2008. 340 с.
7. Бурр В. Концепция устойчивого конкурентного преимущества. *Проблемы теории и практики управления*. 2004. № 1. С. 107-113.
8. Вишневський А. Застосування моделі та профілів компетентності для управління персоналом в системі державної служби. *Вісник державної служби України*. 2004. № 4. С. 38-44.
9. Герасимов Б. Н. Интенсивные образовательные технологии : Методология управления педагогическими инновациями. Самара : НОАНО ВПО СИБиУ, 2009. 480 с.
10. Герасимов Б. Н., Герасимов К. Б. Методология управления : учеб. пособ. Самара : НОАНО ВПО СИБиУ, 2013. 488 с.
11. Гончарик Н. Г. Сверхпрофессиональная компетентность как основа становления современного профессионализма. *Школа и жизнь*. Ташкент, 2003. № 6. С. 13-19.
12. Григорьев С. И. Опыт разработки профессиограммы социального работника. Барнаул, 1991. 350 с.

13. Дергач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. Москва, 2004. 420 с.
14. Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень. Київ : Либідь, 2006. 1040 с.
15. Ерохина Е. А. Теория экономического развития: системно-синергетический подход. URL: <http://ek-lit.agava.ru/eroh/index/html> (дата обращения 12.10.2019).
16. Жукв В. И. Управление человеческими ресурсами : опыт индустриально развитых стран. Москва : Изд-во «Экзамен», 2002. 448 с.
17. Зазыкин В. Г., Чернышев А. П. Акмеологические проблемы профессионализма. Москва, 1993. 269 с.
18. Зайцев Г. Г. Управление кадрами на предприятии : персональный менеджмент. Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та экономики и финансов, 2004. 470 с.
19. Зимняя И. А. Подготовка социального работника как многоуровневый процесс. Москва : Перспектива, 1992. 350 с.
20. Кириченко А. В. Акмеологическое воздействие в профессиональной деятельности госслужащих (Теория, методология, технология). Минск : Ретро, 1999. 360 с.
21. Козлов А. А. Практикум социального работника. Ростов-на-Дону : «Феникс», 2001. 320 с.
22. Корпоративное обучение персонала организации : монография / Н. И. Шаталова, Г. Б. Кораблева, В. И. Столяров и др. Екатеринбург : Урал. гос. ун-т путей сообщения, 2011. 280 с.
23. Курбатов В. И. Психология профессионального обучения и воспитания. Москва, 2006. 250 с.
24. Лабунский Л. В. Развитие компетенций персонала горнодобывающего предприятия. Екатеринбург : Урал. отд-ние РАН, 2003. 232 с.

25. Лепіхова Л. А. Соціально-психологічна освіта у цілеспрямованій поведінці особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 2. С. 65–69.
26. Луганцева О. Г. Тренінгові технології навчання у професійній підготовці соціальних педагогів до роботи з сім'єю. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. 2011. № 4. С. 199 – 212.
27. Лук'янова Л. Концепція освіти дорослих в Україні. URL: ipk-dszu.kiev.ua/files/ppt/Lukianova.ppt (дата звернення 06.10.2019).
28. Лукашевич М. П. Соціологія соціальної роботи. Київ : Соцінформ, 2009. 500 с.
29. Маркова А. К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя. *Педагогика*. 1995. № 6. С. 23-29.
30. Маркова А. К. Психология профессионализма. Харьков, 1996. 300 с.
31. Машбиц Е. И. Психолого-педагогические проблемы компьютеризации обучения. Педагогическая наука – реформе школы. Москва, 2003. 300 с.
32. Медико-социальная экология личности : состояние и перспективы: материалы II междунар. конф. Минск : БГУ, 2004. 264 с.
33. Методика «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей особистості» (автори В. В. Синявський та Б. А. Федоришин) URL: <https://studfile.net/preview/5258514/page:106/> (дата звернення 08.08.2019).
34. Митина Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. Санкт-Петербург : Нестор-История, 2014. 376 с.
35. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя. Москва : Академия, 2004. 320 с.
36. Мухаметзянова Ф. Ш. Теория и практика дистанционной подготовки специалиста социальной сферы в регионе. Казань, 2002. 430 с.
37. Наумова Ю. А. Проблемы подготовки социальных работников. Томск, 2009. 350 с.

38. Ничкало Н. Педевтологічні пошуки – актуальний науковий напрям. Матеріали звіт. наук. конф. ІПОД НАПН України. Київ, 2010. 230 с.
39. Ніколенко Л. Підвищення кваліфікації педагогів як умова їх розвитку і саморозвитку. *Культура безпеки, екології та здоров'я*. 2010. №11. С.47-50.
40. Овчарук О. В. Розвиток компетентнісного підходу : стратегічні орієнтири міжнародної спільноти. Київ : К.І.С., 2004. 615 с.
41. Ожегов С. И. Словарь русского языка. Москва : Академия, 1990. 777 с.
42. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка : 80 000 слов и фразеологических выражений. Москва : Азбуковник, 2017. 944 с.
43. Осадчая Г. И. Социология социальной сферы. Москва : Академический проект, 2003. 334 с.
44. Парсонс Т. Товариства : еволюційні та порівняльні перспективи. Нью-Джерсі, 2006. 290 с.
45. Платонов К. К. Занимательная психология. Москва : Молодая гвардия, 2009. 224 с.
46. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. Минск, 2002. 370 с.
47. Полтавец В. И. Человек в мире профессий. *Вопрос философии*. 1972. № 8. С. 55-70.
48. Приходько В. И. Теория и методология рациональной самоорганизации в социально-экономических системах : автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. Ульяновск, 2006. 50 с.
49. Равен Дж. Компетентность в современном обществе : выявление, развитие и реализация. Москва : Когито-Центр, 2002. 400 с.
50. Радаев В. В., Шкаратан О. И. Социальная стратификация. Москва : Академия, 1995. 400 с.
51. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2013. 720 с.

52. Ружилов С. А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога : психологический поход. *Сибирь. Философия. Образование* : науч.-публицист. альм. 2005. Вып. 8. С. 26-44.
53. Словник української мови : в 11 томах. Том 4. 2003. 1170 с.
54. Сороко В. Стандарти у сфері управління персоналом: від типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців до профілів компетентності. *Вісник НАДУ*. 2007. № 3. С.165.
55. Социальная работа : учеб. пособ. / под общей ред. В. И. Курбатова. Ростов-на-Дону, 2003. 300 с.
56. Социально-психологический портрет инженера / под ред. В. А. Ядова. Москва : Песпектива, 1977. 400 с.
57. Соціальна педагогіка : теорія і технології / за ред. І. Д. Звереві. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 316 с.
58. Соціальна робота. Кн. 1 : Актуальні проблеми теорії і практики на межі тисячоліть. Київ : УДСССМ, 2001. 341 с.
59. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. Москва : Наука, 1982. 472 с.
60. Суслов В. П. Социальная диагностика : методы и способы ее осуществления. Москва : Академия, 2002. 280 с.
61. Токарский Б. Л. Теория социальной работы. Минск : Изд-во РГСУ, 2011. 440 с.
62. Технологія тренінгу / упоряд. : О. Главник, Г. Бевз ; за заг. ред. С. Максименко. Київ : Главник, 2005. 112 с.
63. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. Москва : МПСИ, 1998. 272 с.
64. Тухбатуллина Л. М., Сафина Л. А. Использование проектного обучения в процессе профессиональной подготовки специалистов полимерного профиля. *Вестник Казанского технологического университета*. 2010. № 10. С. 456–458.

65. Тюття Л. Професія – фахівець із соціальної роботи : витоки, розвиток, вимоги. Київ : Вид-во «Університет Україна», 2002. 129 с.
66. Тюття Л. Т. Соціальна робота : теорія і практика. Київ : Знання, 2008. 574 с.
67. Українець Т. Т. Соціальна робота : теорія і організація: навч. посіб. Миколаїв : Тетра Системс, 2005. 340 с.
68. Український педагогічний словник / за ред. С. Гончаренко. Київ : Либідь, 1997. 376 с.
69. Холостова Е. И., Дашкина А. Н., Малофеев И. В. Зарубежный опыт социальной работы : учеб. пособ. Москва : Дашков и Ко, 2012. 560 с.
70. Холостова Е. И. Социальная работа с пожилыми людьми : учеб.-метод. пособ. Москва : Соц.-технол. ин-т, 2009. 400 с.
71. Хутмахер В. Формирование профессиональной компетентности специалиста по социальной работе. Москва : Просвещение, 2000. 300 с.
72. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека. Москва : Институт психологии РАН, 2014. 464 с.
73. Шакирова Д. М., Сибгатуллина И. Ф. Мышление, интеллект, одаренность : вопросы теории и технологии. Казань : Центр инновационных технологий, 2005. 312 с.
74. Шакуров Р. Х. Иерархическая модель функций социального работника. *Вестник Казанского технологического ун-та.* 2009. № 4. С. 366-369.
75. Шахрай Т. В. Технології соціальної роботи : навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2006. 464 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Практична частина дослідження рівня розвитку професійної освіти працівників Служби (управління) у справах дітей Запорізької міської ради

Актуальність дослідження. Сучасна система соціального захисту населення, незважаючи на накопичений позитивний досвід, не задовольняє повною мірою зростаючим до неї вимогам, такий стан частково пояснюється недостатньою розробленістю її теоретико-методологічних підстав, невиявлених структури вимог до особистості соціального працівника і її професійного зростання; підготовка соціального працівника як професіонала передбачає розвиток її професійної свідомості, особистісних якостей, готовності до професійної діяльності, професійної рефлексії; соціальна робота в умовах регіону обумовлюється економічними, соціокультурними, національно-етнічними особливостями. Вирішення соціальних проблем на регіональному рівні сприяє здійсненню адресної, конкретної допомоги клієнтам. Тому існує потреба та актуальність у покращенні професійної освіти соціальних працівників.

Проблема ситуація професійна освіта як фактору професіоналізму соціальної роботи визначається тим фактом, що у сучасних глобалізаційних умовах освіта стає одним із чинників успішної та ефективної діяльності соціального працівника. Актуально дослідити, які види інформаційно-просвітницьких заходів існують для підвищення рівня професійної освіти соціального працівника. Тому це дослідження дозволить зрозуміти, які методи для підвищення кваліфікації застосовують соціальні працівники та які шляхи удосконалення рівня професійної освіти соціальних працівників.

Об'єктом дослідження є працівники Служби (управління) у справах дітей Запорізької міської ради.

Предметом дослідження є дослідження форм перепідготовки кваліфікації соціальних працівників, а також рівня їх професійної освіти.

Продовження Додатку А

Метою дослідження є визначення рівня розвитку професійної освіти працівників Служби (управління) у справах дітей Запорізької міської ради.

Завдання дослідження:

1. Визначити досвід та посаду соціального працівника
2. Визначити рівень знань працівників Служби щодо застосування соціальної політики на практиці.
3. Визначити особливості та форми підвищення кваліфікації для соціальних працівників.
4. Дослідити особливості підвищення рівня професійної освіти соціальних працівників.

Основна гіпотеза – підвищення рівня професійної освіти соціального працівника позитивно впливає на рівень професіоналізму в цілому спеціаліста.

Додаткова гіпотеза – такі форми перепідготовки фахівця як тренінги, семінари, консультування, знання законодавства позитивно впливає на підняття рівня знань соціального робітника, а також рівня професійної освіти.

Логічна інтерпретація понять:

Соціальний працівник – професійно підготовлений спеціаліст, що має потрібний фах у сфері соціальної роботи і дає соціальні послуги.

Професійна освіта – це підготовка спеціалістів початкової, середньої і вищої кваліфікації для роботи в конкретній професійній сфері діяльності.

Підвищення кваліфікації – це навчання, направлене на підтримку і удосконалення професійного рівня, знань і умінь персоналу.

Метод збору первинної соціологічної інформації

Анкетне опитування, яке дозволить провести дослідження шляхом розподілу анкет між респондентами та подальшим збором цих анкет. Анкетування буде мати вигляд листівки, яка буде розповсюджуватися безпосередньо, яка дозволить зібрати матеріал у малозатратні та скорочені терміни.

Вибіркова сукупність – 7 респондентів.

Продовження Додатку А

Генеральна сукупність – працівники Служби (управління) у справах дітей Запорізької міської ради.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ, ЇХ ЯКІСНЕ, КІЛЬКІСНЕ ТА ГРАФІЧНЕ ПРЕДСТАВЛЕННЯ

І. СТАТИСТИЧНІ ДАНІ ЗАВДАННЯМ ДОСЛІДЖЕННЯ

Блок І. рівень досвіду та посади

Завдання: Визначити досвід та посаду соціального працівника

Статистична таблиця вимірювання рівня стажу та посади соціального працівника

<i>Питання</i>	<i>Індикатор</i>	<i>Відсоток</i>
<i>Ви</i>	<i>керівник</i>	<i>50</i>
	<i>спеціаліст</i>	<i>50</i>
<i>Ваш стаж роботи</i>	<i>1-5 років</i>	<i>50</i>
	<i>6-10 років</i>	<i>0</i>
	<i>11-15 років</i>	<i>50</i>
	<i>16-25 років</i>	<i>0</i>
	<i>25-35 років</i>	<i>0</i>

З цієї таблиці видно, що із 7 респондентів – співробітників Служби трое на керівних посадах, четверо-спеціалісти. Також можна припустити думку, що 50% респондентів, які мають стаж роботи від 11-15 років займають керівні посади, а решта – співробітники управління категорії В.

Також із анкет ми дослідили, що за спеціальністю із 7 респондентів - половина мають освіту соціального працівника, один - юрист, один –філолог, один – дошкільне виховання.

На думку автора, аналізуючи блок рівня досвіду та посад, слід зазначити, що більшість співробітників Служби мають спеціальну освіту – соціальна робота, яка дає можливість підвищувати рівень професійної освіти, але стаж роботи в більшості від 10 років, який в свою чергу, дає гарантію професіоналізму та компетенції співробітника.

Продовження Додатку А

Блок II. Рівень знань

Завдання: Визначити рівень знань працівників Служби щодо застосування соціальної політики на практиці.

Статистична таблиця вимірювання рівня вмінь застосовування на практиці нормативно-правові акти з питань надання соціальних послуг

<i>Чи володієте ви вміннями застосовувати на практиці нормативно-правові акти з питань надання соціальних послуг?</i>	Індикатор	Відсоток
	<i>Так, повністю</i>	60
	<i>Недостатньо</i>	20
	<i>Не володію</i>	20

Результати дослідження виявили, що більшість респондентів володіє вміннями застосовувати на практиці нормативно-правові акти з питань надання соціальних послуг, 60% респондентів відповіли, що мають гарний досвід.

Статистична таблиця вимірювання рівня умінь проводити консультування з питань соціально-правової політики держави

<i>Чи володієте Ви вміннями проводити консультування з питань соціально-правової політики держави ?</i>	Індикатор	Відсоток
	<i>Так</i>	90
	<i>Ні</i>	0
	<i>Важко відповісти</i>	10

6 із 7 респондентів відповіли, що володіють вміннями проводити консультування з питань соціально-правової політики держави.

Статистична таблиця вимірювання рівня умінь реалізовувати програми індивідуальної роботи щодо надання соціальних послуг, соціальної реабілітації, ресоціалізації, інтеграції тощо

<i>Уміння реалізовувати програми індивідуальної роботи щодо надання соціальних послуг, соціальної реабілітації, ресоціалізації, інтеграції</i>	Індикатор	Відсоток
	<i>Так, повністю</i>	70
	<i>Недостатньо</i>	30
	<i>Не володію</i>	0
	<i>Важко відповісти</i>	0

Продовження Додатку А

За результатами таблиці видно, що більше половини респондентів мають знання, досвід щодо реалізації програм індивідуальної роботи щодо надання соціальних послуг, інша половина відповіла, що на недостатньому рівні.

Аналізуючи результати блоку рівня знань, можна стверджувати, що в середньому половина респондентів мають достатній рівень професійної освіти щодо реалізації програм соціального обслуговування та надання соціальних послуг клієнтам.

Блок III. Важливість підвищення кваліфікації для соціальних працівників

Завдання: визначити особливості підвищення кваліфікації соціальних працівників

Статистична таблиця вимірювання особливостей підвищення кваліфікації соціальних працівників

<i>Питання</i>	<i>Індикатор</i>	<i>Відсоток</i>
<i>За роки своєї служби на роботі Ви підвищували кваліфікацію? Конкретизуйте будь ласка</i>	<i>Так</i>	<i>100</i>
	<i>Ні</i>	<i>0</i>
<i>Вважаєте Ви за необхідне (корисним) пройти перепідготовку, підвищення кваліфікації?</i>	<i>Так</i>	<i>80</i>
	<i>Ні</i>	<i>20</i>
	<i>Важко відповісти</i>	<i>0</i>

Усі опитуванні респонденти відповіли, що за роки своєї роботи підвищували свою кваліфікацію та майже 80% відповіли, що бажають ще раз повторити даний процес.

Користь підвищення кваліфікації

<i>Питання</i>	<i>Індикатор</i>	<i>Відсоток</i>
<i>Оцініть за 10-бальною шкалою користь, підвищення кваліфікації (10 балів - дуже добре, 1 бал - дуже погано)</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
	<i>2</i>	<i>0</i>
	<i>3</i>	<i>0</i>
	<i>4</i>	<i>0</i>
	<i>5</i>	<i>0</i>
	<i>6</i>	<i>10</i>
	<i>7</i>	<i>20</i>
	<i>8</i>	<i>10</i>
	<i>9</i>	<i>0</i>
		<i>10</i>

Продовження Додатку А

Лише 50% респондентів відповідали, що корисно підвищувати кваліфікацію, інша частина розділилась у думці, але оцінка поставлена рештою респондентами була вище середнього.

Найпоширеніші форми перепідготовки соціальних працівників

<i>Які форми перепідготовки, підвищення кваліфікації ви вважаєте за необхідне організувати (відзначте всі відповідні варіанти)</i>	<i>Індикатор</i>	<i>Відсоток</i>
	<i>консультації фахівців</i>	<i>50</i>
	<i>одноденні семінари, тренінги</i>	<i>90</i>
	<i>підвищення кваліфікації (2-3 тижні)</i>	<i>10</i>
	<i>навчання, перепідготовка</i>	<i>20</i>
	<i>стажування</i>	<i>20</i>
	<i>наставництво</i>	<i>10</i>
	<i>інше (напишіть)</i>	

Майже 90% респондентів відділи перевагу форму перепідготовці як одноденні семінари та тренінги, половина респондентів вбачають користь у консультаціях фахівців, а 20% розподілили своє бачення у навчанні та стажуванні, як формах підвищення кваліфікації.

Отже, підводячи підсумок по блоку особливостей та форм підвищення кваліфікації співробітників соціальної роботи, автор зазначає що половина респондентів позитивно підтримують підвищення кваліфікацію та вбачають в ній користь. Найголовнішими формами перепідготовки фахівців стали одноденні тренінги та семінари, консультування фахівців та стажування.

Блок IV. Рівень професійної освіти

Завдання: дослідити особливості підвищення рівня професійної освіти соціальних працівників.

Продовження Додатку А

Найпоширеніші питання щодо підвищення кваліфікації соціального працівника

<i>Які, на ваш погляд, питання необхідно розглянути за час проведення перепідготовки, підвищення кваліфікації (відзначте всі необхідні варіанти)</i>	<i>Індикатор</i>	<i>Відсоток</i>
	<i>актуальні питання сучасної теорії соціальної роботи</i>	<i>80</i>
	<i>законодавство про соціальне обслуговування</i>	<i>80</i>
	<i>інноваційні технології та методи соціального обслуговування і підтримки населення</i>	<i>90</i>
	<i>діловодство в організаціях соціальної сфери</i>	<i>50</i>
	<i>інше (НАПИШІТЬ)</i>	<i>0</i>

Результатами таблиці стали дані про те, що 90% респондентів відповіли, що мають бажання розглянути питання інноваційних технологій та методів соціального обслуговування і підтримки населення, 80% підтримують такі питання як актуальні проблеми сучасної теорії соціальної роботи и та законодавство про соціальне обслуговування. 50% потребують додаткових знань у діловодстві в організації соціальної сфери.

ВИСНОВКИ

Метою анкетування було визначити рівень розвитку професійної освіти працівників Служби (управління) у справах дітей Запорізької міської ради. Нагадаємо, що професійна освіта – це підготовка спеціалістів початкової, середньої і вищої кваліфікації для роботи в конкретній професійній сфері діяльності.

Під час дослідження виконали 4 основних завдань програми:

✓ Дослідили досвід та посаду соціального працівника і виявили, що більший відсоток припадає на керівні посади, а стаж роботи сягає в середньому від 10 років.

✓ Визначили, що рівень знань співробітників Служби щодо застосування соціальної політики на практиці в середньому половина респондентів мають достатній рівень професійної освіти щодо реалізації програм соціального обслуговування та надання соціальних послуг клієнтам.

✓ Визначили особливості та форми підвищення кваліфікації для соціальних робітників. Зокрема, що половина респондентів позитивно підтримують підвищення кваліфікацію та вбачають в ній користь. Найголовнішими формами перепідготовки фахівців стали одноденні тренінги та семінари, консультування фахівців та стажування.

✓ Зробивши аналіз найактуальніших питань щодо підвищення рівня професійної світи, респонденти відповіли, що 90% респондентів відповіли, що мають бажання розглянути питання інноваційних технологій та методів соціального обслуговування і підтримки населення, 80% підтримують такі питання як актуальні проблеми сучасної теорії соціальної роботи и та законодавство про соціальне обслуговування. 50% потребують додаткових знань у діловодстві в організації соціальної сфери.

Підсумовуючи дане дослідження, треба відмітити, що основна і додаткова гіпотези підтвердились.

Вивчення комунікативних та організаторських здібностей на прикладі фахівців Служби (управління) у справах дітей Запорізької міської ради

ВІТАЮ!

Вам пропонується відповісти на ряд питань, що стосуються особливостей поведінки людини в різних життєвих ситуаціях. На спеціальному бланку поруч з номером питання закресліть квадратик, що відповідає Вашому варіанту відповіді («Так» або «Ні»). Звертайте увагу на перші слова питання. Ваша відповідь повинна бути точно узгоджений з цими словами. Наприклад, як слід відповідати на питання «Чи правда, що Вам не подобається займатися математикою?». Якщо Вам дійсно не подобається займатися математикою, то відповідайте на це питання позитивно: «Так» (тобто з твердженням Ви згодні). Але якщо Вам подобається займатися математикою, то на те ж саме питання «Чи правда, що Вам не подобається займатися математикою?», Відповідайте негативно: «Ні» (тобто з твердженням Ви не згодні).

Бажаємо Вам успішної роботи над тестом!

Питання

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?
2. Чи часто Вам вдається переконати своїх друзів в правоті Вашої думки?
3. Чи довго Вас турбує почуття образи, заподіяне Вам кимось із Ваших друзів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?
5. Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств з різними людьми?
6. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
7. Чи вірно, що Вам приємніше і простіше проводити час з книгами або за будь-якими іншими заняттями, ніж з людьми?
8. Якщо виникли перешкоди в здійсненні Ваших намірів, то легко Ви відступаєте від них?

Продовження Додатку Б

9. Чи легко Вам встановлювати контакти з людьми, які значно старші Вас за віком?
10. Чи любите Ви придумувати і організовувати зі своїми друзями різні ігри та розваги?
11. Чи важко Вам включитися в нові для Вас компанії?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти з новими людьми?
14. Чи прагнете Ви домогтися, щоб Ваші друзі діяли відповідно з Вашою думкою?
15. Чи важко Ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи правда, що у Вас не буває конфліктів з друзями через невиконання ними своїх обіцянок, обов'язків, зобов'язань?
17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто Ви при вирішенні важливих справ приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи часто Вас дратують навколишні люди, і хочеться вам побути на самоті?
20. Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтеся в незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей?
22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте Ви почуття утруднення, незручності, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтеся від частого спілкування з друзями?
25. Чи любите Ви брати участь у колективних іграх?

Продовження Додатку Б

26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших друзів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей?
28. Чи правда, що Ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте Ви, що Вам не дуже важко внести пожвавлення в малознайому для Вас компанію?
30. Чи брали ви участь у громадській роботі?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи вірно, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не відразу було прийнято Вашими друзями?
33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, якщо потрапили в незнайому для Вас компанію?
34. Чи охоче Ви організуєте різні заходи для своїх друзів?
35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтеся в центрі уваги у своїх друзів?
39. Чи часто Ви соромитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх друзів?

Продовження Додатку Б

Бланк для відповідей

№ питання	Відповідь	№ питання	Відповідь	№ питання	Відповідь	№ питання	Відповідь	№ питання	Відповідь
1.		9.		17.		25.		33.	
2.		10.		18.		26.		34.	
3.		11.		19.		27.		35.	
4.		12.		20.		28.		36.	
5.		13.		21.		29.		37.	
6.		14.		22.		30.		38.	
7.		15.		23.		31.		39.	
8.		16.		24.		32.		40.	

Ключ до методики КОЗ-1

<i>Комунікативні здібності</i>	Так	1, 5, 9, 13, 17, 19, 21, 25, 29, 33, 37
	Ні	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
<i>Ораторські здібності</i>	Так	2, 6, 10, 14, 18, 20, 22, 26, 30, 34, 38
	Ні	4, 8, 12, 16, 24, 28, 32, 36, 40

Рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей

<i>Шкала</i>	Кількість балів	Рівень розвитку
<i>Комунікативні здібності</i>	8 і менше	Низький
	9-16	Середній
	17 і більше	Високий
<i>Ораторські здібності</i>	12 і менше	Низький
	13-16	Середній
	17 і більше	Високий

Характеристики комунікативних схильностей

1. Високий рівень. Такі люди – прекрасні комунікатори. У спілкуванні з іншими вони поведуться невимушено, легко освоюються в новому колективі, заводять знайомства, включаються в нові компанії. Інші бачать в них зацікавлених співрозмовників, готових надати допомогу і підтримку. Ці люди охоче проявляють ініціативу, поведуться з іншими впевнено і комфортно. Відомо чимало професій, що вимагають від фахівця досить розвиненою потреби в спілкуванні і вміння вибудовувати відносини грамотно, коректно, доброзичливо.

2. Середній рівень. В цілому, такі люди - хороші комунікатори. Вони прагнуть до контактів з іншими людьми, при необхідності готові проявити ініціативу в процесі спілкування, надати допомогу і підтримку тим, хто її потребує. Охоче можуть підтримати бесіду. Без особливих зусиль освоюються в новому колективі. У спілкуванні з іншими такі люди відчують себе досить впевнено.

3. Низький рівень. Про таких, як правило, говорять, що це – «людина в собі». Це сором'язливі люди, які люблять проводити час наодинці з самими собою. Вони не прагнуть до розширення кола своїх знайомств, вважаючи за краще близьких людей. При цьому нерідко вони відрізняються щирістю і глибиною переживань. У компанії такі люди відчують себе досить скуто і небезпечно. Схильні переживати через невдачі в спілкуванні, невміння вибудувати відносини ефективно для себе. При бажанні вони можуть розвинути в собі комунікативні навички.

Продовження Додатку Б

Характеристики організаторських схильностей

1. Високий рівень. Ці люди - природжені організатори. Вони ініціативні і діяльні в рішенні колективних завдань, здатні організувати інших на проведення тих чи інших заходів. Їм завжди вдається переконати інших у чомусь важливому, відстояти свою точку зору. Вони швидко орієнтуються в скрутних ситуаціях і приймають самостійне рішення. Здатні вплинути на ситуацію і змінити її в потрібному напрямку. Як правило, спритні, вимогливі, здатні проявити витримку і бути досить самокритичними.

2. Середній рівень. Такі люди мають достатній організаторський потенціал. При необхідності можуть переконати інших у правильності своєї точки зору. У скрутних ситуаціях здатні прийняти самостійне рішення. Охоче беруть участь в організації та проведенні колективних заходів. Вони мають певні задатки керівника, які можна цілеспрямовано розвивати і вдосконалювати.

3. Низький рівень. Для цієї групи характерне вузьке коло взаємодії з іншими людьми. Вони не люблять проявляти ініціативу в організації колективних заходів і займають тут, скоріше, позицію «спостерігача». Ухваленню самостійного рішення часто вважають за краще думку інших, більш авторитетних осіб. Як правило, не прагнуть до ролі організатора і керівника. При цьому можуть проявляти щире зацікавлення в успіху справи. При бажанні можуть розвинути в собі навички організаторської роботи.

Інтерпретація результатів

В опитуванні брали участь 7 респондентів, соціальних робітників. За результатом було виявлено, що з 7 опитованих – у 5 розвинути на високому рівні комунікативні здібності, а 2 із 7 – на середньому рівні організаторські здібності.

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?

Продовження Додатку Б

На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 80% досить часто спілкуються зі своїми друзями.

2. Чи часто Вам вдається переконати своїх друзів в правоті Вашої думки? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 78% досить часто переконують своїх друзів у своїй правоті.

3. Чи довго Вас турбує почуття образи, заподіяне Вам кимось із Ваших друзів? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 69% досить часто мають почуття образи за свої вчинки перед кимось.

4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 84% мають стійке ставлення до критичних ситуацій на роботі чи в житті.

5. Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств з різними людьми? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 94% досить часто спілкуються із різними людьми та підтримують дружбу, гарні відносини.

6. Чи подобається Вам займатися громадською роботою? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 71% не люблять займатися громадською роботою.

7. Чи вірно, що Вам приємніше і простіше проводити час з книгами або за будь-якими іншими заняттями, ніж з людьми? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 83% досить часто спілкуються зі своїми друзями, а не сидять наодинці з книгами.

8. Якщо виникли перешкоди в здійсненні Ваших намірів чи легко

Продовження Додатку Б

Ви відступаєте від них? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 91% добиваються своїх поставлених завдань та легко не відступають від них.

9. Чи легко Вам встановлювати контакти з людьми, які значно старші Вас за віком? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 98% досить часто спілкуються із людьми похилого віку.

10. Чи любите Ви придумувати і організовувати зі своїми друзями різні ігри та розваги? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 80% досить часто спілкуються зі своїми друзями та організовують спільне дозвілля.

11. Чи важко Вам включитися в нові для Вас компанії? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 64% досить часто заводять знайомства з новими компаніями.

12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які потрібно було б виконати сьогодні? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 76% мають наміри виконувати свою роботу вчасно та не відкладати на потім.

13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти з новими людьми? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 91% досить часто спілкуються з новими клієнтами.

14. Чи прагнете Ви домогтися, щоб Ваші друзі діяли відповідно з Вашою думкою? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 80% досить часто маніпулюють своїми друзями.

Продовження Додатку Б

15. Чи важко Ви освоюєтеся в новому колективі? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 90% швидко адабуюються до нового колективу.

16. Чи правда, що у Вас не буває конфліктів з друзями через невиконання ними своїх обіцянок, обов'язків, зобов'язань? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 59% не влаштовують конфлікти зі своїми друзями через невиконання обіцянок.

17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 80% досить часто спілкуються та знаходять нові можливості заводити нові знайомства.

18. Чи часто Ви при вирішенні важливих справ приймаєте ініціативу на себе? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 74% досить часто беруть ініціативу в свої руки.

19. Чи часто Вас дратують навколишні люди, і хочеться вам побути на самоті? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 63% не дратують по сторонні люди.

20. Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтеся в незнайомій для Вас обстановці? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 67% гарно орієнтуються в незнайомій ситуації.

21. Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 95% досить часто знаходяться серед людей.

22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла

Продовження Додатку Б

«позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 80% досить часто гніваються.

23. Чи відчуваєте Ви почуття утруднення, незручності, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 85% мають гарне почуття при новому знайомстві.

24. Чи правда, що Ви втомлюєтеся від частого спілкування з друзями? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 69% не втомлюються від спілкування з друзями.

25. Чи любите Ви брати участь у колективних іграх? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 67% досить часто приймають участь у колективних іграх.

26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших друзів? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 74% досить часто відстоюють інтереси своїх знайомих.

27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 81% відчувають себе впевнено із малознайомими людьми.

28. Чи правда, що Ви рідко прагнете довести свою правоту? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 80% постійно доводять свою правоту у прийнятих рішеннях.

29. Чи вважаєте Ви, що Вам не дуже важко внести пожвавлення в малознайому для Вас компанію? На це питання більшість опитуваних

Продовження Додатку Б

респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 93% мають гарні організаторські здібності.

30. Чи приймали ви участь у громадській роботі? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 73% не брали участь у громадських роботах.

31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 53% прагнуть обмежити своє коло друзів.

32. Чи вірно, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не відразу було прийнято Вашими друзями? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 62% зразу не здаються, та наполягають на своєму.

33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, якщо потрапили в незнайому для Вас компанію? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 80% відчувають себе зручно у великих незнайомих компаніях.

34. Чи охоче Ви організуєте різні заходи для своїх друзів? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 55% досить часто організовують зустрічі для друзів.

35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 77% не відчувають себе упевненим при спілкуванні у великій групі людей.

36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 80% пунктуальні респонденти.

Продовження Додатку Б

37. Чи правда, що у Вас багато друзів? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 68% мають велику компанію.

38. Чи часто Ви опиняєтесь в центрі уваги у своїх друзів? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «позитивно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 60% досить часто стають центром уваги.

39. Чи часто Ви соромитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 90% досить часто спілкуються із малознайомими людьми та не відчувають від цього незручність.

40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх друзів? На це питання більшість опитуваних респондентів відповіла «негативно». Тобто з 100% опитуваних респондентів 88% відчувають себе гарно в оточенні великої групи друзів.

**Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ**

Я, Грицаєнко Анна Володимирівна, студентка 2 курсу магістратури, форми навчання заочної, факультету соціології та управління, спеціальність «соціальна робота», адреса електронної пошти anya05021@gmail.com,

- підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Інституційні засади розвитку професіоналізму соціальних працівників в Україні» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлена;

- заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

- згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (студент) Грицаєнко А.В.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (науковий керівник) Маліновська О.С.