

**УМАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ІМЕНІ ПАВЛА ТИЧИНИ**  
**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ОСВІТИ**  
**КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА**  
**СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**освітній ступінь бакалавр**

**на тему:**

**«ПРОФЕСІЙНА САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ**  
**СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА»**

Виконала: студентка  
4 курсу, групи Р/41  
Освітньо-професійної програми  
Соціальна робота  
Спеціальності: 231 Соціальна робота  
Подуст Тетяна Василівна  
Керівник: доцент кафедри  
соціальної педагогіки та  
соціальної роботи, канд. пед. наук  
Ісаченко Вікторія Павлівна  
Рецензент:  
доцент кафедри соціальної  
педагогіки та соціальної роботи,  
канд. пед. наук  
Бойко Ольга Миколаївна

**Умань – 2023**

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА.....</b>	<b>6</b>
1.1. Базові поняття та сутнісні характеристики професійної самореалізації соціального працівника в сучасних умовах.....	6
1.2. Принципи і стандарти у професійній самореалізації соціального працівника.....	9
1.3. Середовище організації соціальної сфери як умова професійного саморозвитку соціального працівника.....	13
1.4. Підвищення кваліфікації, супервізія та інтервізія як механізми професійної самореалізації соціального працівника в сучасних умовах.....	23
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА.....</b>	<b>35</b>
2.1. Аналіз умов та можливостей професійної самореалізації особистості соціального працівника в Управлінні праці та соціального захисту населення Уманської міської ради.....	35
2.2. Діагностика стану професійної самореалізації особистості соціального працівника.....	39
2.3. Програма «Професійна самореалізація особистості соціального працівника».....	48
ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	56

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Сучасні зміни, що відбуваються в соціально-економічному, освітянському, науковому просторі в умовах військового стану з новою силою апелюють до зміни парадигми моральних та ціннісних орієнтацій суспільства, зокрема визнання людини як найвищої цінності, її індивідуальності, права на свободу думки та вибору. А це в свою чергу висуває нові вимоги до суспільства, та його самоорганізації.

Вагому роль у цьому контексті відіграє саме соціальна робота, волонтерський рух, та безпосередньо фахівці соціальної сфери та психологи.

У таких військово-політичних та економічних умовах, що склалися в Україні надзвичайно важливим стає вміння професійно та якісно виконувати трудові зобов'язання, зокрема актуальності набуває конкурентоспроможність, стресостійкість, саморегуляції та професійна самореалізація кожного громадянина нашої країни.

До сучасного фахівця в системі соціальної роботи висуваються вимоги щодо високої кваліфікованої підготовленості, мобільності, постійного саморозвитку й творчого самовираження в професійній діяльності.

Організація професійного росту фахівців соціальної сфери надзвичайно актуальна з огляду на збільшення чисельності працівників, зростання вимог до їхньої професійної компетентності та компетентності організаційно-управлінських структур, які опікуються розвитком служби.

Сучасний період суспільного життя характеризується тим, що змінюється світ, у якому живе дитина, трансформуються дитячі відчуття, переживання та цінності. Набувається якісно інший досвід дитинства, змінюються проблеми, які необхідно вирішувати фахівцям, їхня кількість та характер. Фахівці психологічної служби знаходяться у системі постійно зростаючих вимог, поставлені в умови, що спонукають розвивати працездатність та готовність діяти в умовах невизначеності, непевності.

**Об'єкт дослідження** – процес професійної самореалізації соціального працівника в сучасних умовах.

**Предмет дослідження** – особливості професійної самореалізації соціальних працівників в Управлінні праці та соціального захисту населення Уманської міської ради.

**Мета дослідження** – здійснити теоретичний аналіз та емпіричне дослідження проблеми професійної самореалізації соціального працівника в сучасних умовах.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати сучасні підходи, принципи і стандарти професійної самореалізації соціального працівника.

2. Розглянути особливості підвищення кваліфікації, супервізію та інтервізію як механізм професійної самореалізації соціального працівника в сучасних умовах.

3. Здійснити емпіричне дослідження професійної самореалізації особистості соціального працівника.

4. Розробити програму професійної самореалізації особистості соціального працівника за результатами дослідження.

Традиційним предметом досліджень у галузі психології було вивчення різних видів професійної діяльності з точки зору вимог, що висуваються до суб'єкта діяльності. Особливості процесу професіоналізації психологів та соціальних педагогів презентовано у працях Ж.П.Вірної, С.Д.Максименка, О.М.Родіна, П.Н.Прудкова, Є.В.Чорного, професійне становлення особистості та її професійне самовизначення як один із аспектів становлення професійної свідомості розкрито у публікаціях М.Ю.Варбана, М.Р.Гінзбурга, Т.В.Кудрявцева, І.М.Семенова, С.Ю.Степанова, В.Ю.Шегурова, О.Р.Фонарьова.

Проте серед досліджених джерел недостатньо повно представлені наукові розвідки щодо професійної самореалізації соціального працівника в сучасних умовах.

**Методи наукового дослідження:** теоретичний аналіз літературних джерел з проблеми дослідження; метод анкетування, метод тестування; методи обробки первинного емпіричного матеріалу.

**Експериментальна база дослідження** Управління праці та соціального захисту населення Уманської міської ради.

Загальний обсяг вибірки – 25 досліджуваних, серед яких: фахівці різного рівня, з різним стажем професійної діяльності. Вибірка складалася із представників чоловічої (17 %) та жіночої (83 %) статі у віці від 20 до 38 років.

**Практична значимість дослідження** полягає в практичному застосуванні запропонованої нами програми «Професійної самореалізації особистості соціального працівника»

**Апробація результатів дослідження** відбувалася шляхом публікації наукових тез та виступів на Всеукраїнських науково-практичних конференціях та семінарах:

**Публікації автора за темою дослідження:** основні положення та результати дослідження викладено у 2 тезах, які опубліковані у збірниках наукових праць за матеріалами конференцій та семінарів.

**Структура роботи.** Випускна кваліфікаційна робота складається з вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Робота викладена на 55 сторінках, та містить 42 бібліографічних джерела.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА**

### **1.1. Базові поняття та сутнісні характеристики професійної самореалізації соціального працівника в сучасних умовах**

Академічний словник сучасної української мови визначає поняття «реалізація», як процес здійснення, перетворення у реальність, втілення щонебудь у життя [1, с. 466].

Схоже твердження поняття знаходимо і в соціологічному енциклопедичному словнику «... втілення в життя певного плану, проекту, ідеї, намірів тощо» [4, с. 1018].

У широкому науковому розумінні поняття самореалізація трактується, як «реалізація свого творчого, людського потенціалу; у дзен-буддизмі – вища точка існування, просвітління» [1, с. 466].

Сучасні дослідники соціальної роботи визначають поняття «самореалізація, як реалізація людиною активності в значущих для неї сферах життєдіяльності та взаємовідносин – спілкуванні, навчанні, творчості, професії, сім'ї, вихованні дітей, дружбі, любові, громадському житті, політичній кар'єрі тощо» [12, с. 404].

Л. Помиткіна до основних складових процесу самореалізації відносить: «високий рівень саморегуляції, достатній емоційний інтелект, індивідуальний стиль діяльності, наявність провідних мотивів досягнення, саморозвитку й самовдосконалення, високої конгруентності, обізнаності у сфері новин науки, постійно здійснюватися в психологічній практиці, бути цікавим, ефективним, сучасним – професіоналом своєї справи» [10 ].

О. Артемова поняття «професійна самореалізація» трактує як «соціалізований шлях гармонійного розвитку особистості, поєднаний із здобуттям професійно-практичного та духовного досвіду в процесі

отримання кваліфікації спеціаліста в період первинного професійного становлення (навчання у вищій школі) та вдосконалення фахового зростання в процесі виконання професійних ролей і обов'язків, що є невід'ємним атрибутом розкриття і здійснення особистісного професійного потенціалу» [2].

На думку Г. Тимощук проблема професійної самореалізації особистості є комплексною та розглядається як «процес опредметнення сутнісних сил особистості, розширення меж індивідуального «Я» у професійній діяльності, при цьому увага акцентується на досягненні соціально-значущих результатів» [16].

На думку В. М'яленко, професійна самореалізація особистості – «... це усвідомлений процес самоздійснення суб'єкта в обраній сфері, що має соціально значущий потенціал, розкриває потенції особистості та забезпечує процес досягання акме» [7, с. 11–12].

Н. Твердохлебова, зазначає, що професійна самореалізація є «складним організованим та багатоетапним процесом поступового перетворення професійного потенційного на реальне, що відбувається протягом усього життя особистості». На думку дослідниці найбільш значущими особистісними чинниками, що впливають на професійну самореалізацію, є: «самоефективність, яка виявляється в умінні організувати свою діяльність і досягти успіху у взаємодії з людьми; гнучкість поведінки, яку забезпечують ефективна міжособистісна та професійна взаємодія; незадоволеність власною діяльністю, що стимулює розвиток потреби до професійного зростання» [15, с. 207].

Феномен професійної самореалізації у своїй структурі має закономірності високої особистої ефективності, конструктивної соціальної активності, стимули, умови самоздійснення особи тощо [7, с. 11–12].

Специфіка професійної самореалізації особистості полягає в тому, що кожна професія має свої особливості, вимоги, які вона висуває до людини та

їх поєднанням з індивідуальними особливостями фахівця. Тому професійна самореалізація майбутніх соціальних працівників має свої особливості.

Робота соціального працівника передбачає ідентифікацію особистості з професією, злиття з діяльністю, за якого професійні риси починають проявлятися в усіх інших сферах життєдіяльності й визначають характер ставлення особистості до навколишнього середовища.

В. Гупаловська визначає поетапну структуру професійної самореалізації:

Перший етап – професійне самовизначення – усвідомлений вибір професії з врахуванням власних можливостей і здібностей, вимог професійної діяльності та соціально-економічних умов. Професійне самовизначення здійснюється протягом усієї професійної діяльності, окреслюючись різними подіями (закінчення школи, професійного навчального закладу, підвищення кваліфікації, отримання іншої посади тощо) [12, с. 374].

Другий етап – професійний розвиток – професійна адаптація, професійний розвиток, який пов'язаний з розвитком особистості взагалі, з засвоєнням нового досвіду, знань, умінь; застосування цих знань у практичній діяльності; розвиток особистості в професійній ролі; професійне самовдосконалення. Цей етап професійної самореалізації впливає на перетворення особистістю свого внутрішнього світу, творчу самореалізацію у професії;

Третій етап – професійне становлення – підвищення рівня професіоналізму; набуття професійного авторитету; досягнення активності, самостійності, творчого підходу у професійній діяльності [5, с.5].

Поняття професіоналізм трактується як оволодіння основами й глибинами певної професії. [1, с. 466].

Є. Подольська визначає професіоналізм як «сукупність знань, умінь, навичок, що дозволяють виконувати відповідні професійні функції». До



структурних компонентів професіоналізму автор відносить: «належний обсяг знань та інтелектуальний рівень; досить тривалий термін навчання та підготовки; відповідність функцій, що виконуються, системі загальносоціальних цінностей; адекватну мотивацію, спрямовану на досягнення кінцевої мети; бажання служити людям; почуття корпоративної єдності» [9, с. 43].

Важливими якостями професіонала є «самостійність та нестандартність рішень, цілеспрямованість, ініціативність, енергійність, здатність до виправданого ризику» [11, с.180].

На думку А. Суббота «професіонал – це передусім той, хто дотримується нормативних приписів, приймає заходи для забезпечення безпеки професійної діяльності не лише щодо своєї особи, а й своїх колег, інших учасників суспільних відносин» [14, с. 79.]

На нашу думку, професіоналізм фахівця соціальної сфери – це сукупність наявних ґрунтовних теоретичних знань, практичних умінь та досвіду, наявність високого рівня мотивації до самовдосконалення, самоосвіти та підвищення власної кваліфікації.

## **1. 2. Принципи і стандарти у професійній самореалізації соціального працівника**

Фахова підготовка соціальних працівників сучасними дослідниками розглядається як «потужний антикризовий, стабілізуючий і творчий чинник розвитку суспільства» [11, с. 180], що зумовлює необхідністю вирішення численних економічних, правових, політичних, соціальних, особистісних проблем населення, розробки та реалізації ефективних механізмів соціального захисту громадян [5].

Тому бачимо необхідність розглянути питання професійної підготовки фахівців соціальної сфери, що характеризується своєю специфікою, та

запровадження інноваційних підходів до підготовки фахівців соціальної роботи в закладах вищої освіти.

Дослідники зазначають, що професійна самореалізація починається в становленні особистості набагато раніше, ніж «вона офіційно починає працювати, є характеристикою всього життєвого шляху у професійній сфері» [7, с. 7].

На нашу думку особливої уваги, у контексті професійної самореалізації соціального працівника, заслуговує «Стандарт вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти (24.04.2019 р.)», який передбачає оволодіння певними загальними та спеціальними (фаховими, предметними) компетентностями, які націлені на майбутню професійну самореалізацію фахівця [13].

Зокрема, вбачаємо це в таких компетентностях як:

- здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя;
- здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями;
- здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел;
- здатність діяти соціально відповідально та свідомо;
- здатність до застосування методів менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу;
- здатність до аналізу соціально-психологічних явищ, процесів становлення, розвитку та соціалізації особистості, розвитку соціальної групи і громади;

- здатність до генерування нових ідей та креативності у професійній сфері;
- здатність оцінювати результати та якість професійної діяльності у сфері соціальної роботи [13].

Важливим компонентом професійної самореалізації соціального працівника є дотримання стандартів професійного та етичного кодексу.

Професійна етика – одна з фундаментальних теоретичних основ будь-якої професійної діяльності. Тому під професійною етикою розуміють науку про професійну мораль як сукупність ідеалів та цінностей, етичних принципів та норм поведінки, які відображають суть професії та забезпечують взаємовідносини між людьми, що складаються у процесі праці і походять із змісту їх професійної діяльності. Поряд з цим, професійна етика – це моральна самосвідомість професійної групи, її психологія та ідеологія

Тому професійна етика може розглядатися двояко:

– як різновид загальної моралі, що має специфічні риси, які обумовлюються видом і типом діяльності, тобто є науковою дисципліною, яка вивчає професійну мораль;

– як теорія моральності, що існує у професійному середовищі.

Основними завданнями професійної етики є:

- систематизація накопиченого у процесі історичної практики досвіду, характерного для даного виду діяльності;

- узагальнення і вдосконалення його відповідно до вдосконалення даного виду діяльності;

- вплив на свідомість спеціаліста з метою покращення його як особистості і професіонала;

- сприяння більш повному та ефективному вирішенню професійних задач. Етика в соціальній роботі;

- одна з невід'ємних складових щоденної діяльності.

Знання теоретичних основ, законодавчих передумов сприяє найбільш ефективному вирішенню проблем. Глибоке знання норм і принципів професійної етики, обов'язкове і творче застосування їх у щоденній діяльності допомагає соціальному працівнику здійснювати співпрацю з клієнтами, їх близькими, колегами, представниками суспільних, державних і недержавних організацій і закладів.

Етика соціальної роботи - вчення про моральні основи професійної соціальної діяльності з надання допомоги інвалідам, сім'ям, соціальним групам і общинам, посиленню чи відновленню їх здатності до функціонування та створення сприятливих умов для досягнення цих цілей, моральноетичних норм поведінки спеціалістів з соціальної роботи, працівників соціальних служб [10].

Професійна етика соціального працівника визначає його рольову позицію і відношення з іншими людьми, включаючи клієнта і колег. Це набір зобов'язань, які відповідають цій рольовій позиції, і положень про етичну відповідальність за виконання своєї соціальної ролі. Етика соціальної роботи виступає складовою філософської науки про роль моральних начал у діяльності працівників соціальних служб і має велике значення для практики соціальної роботи.

Як філософсько-соціологічне знання, відіграє унікальну роль у формуванні професійно-етичного образу спеціаліста.

Етику соціальної роботи доцільно розглядати, як науку про моральні цінності вчинків та поведінки соціального працівника у галузі діяльності, а мораль, відповідно, як вимоги, які пред'являються до його реальної поведінки у процесі виконання ним службових обов'язків і побудови взаємовідносин з клієнтами та їх оточенням.

У практичній діяльності соціальна робота потребує використання:

- моральних ідеалів, що визначають загальні основні напрями її діяльності;

- правил щоденної діяльності, без дотримання яких неможливо реалізувати моральні норми і принципи.

Критерієм успішності професійної самореалізації людини є кар'єрне зростання, що включає високий рівень компетентності в обраній професії, бажання просуватися професійним шляхом та виконувати більш складну і відповідальну роботу внаслідок розвитку та вдосконалення професіоналізму, а також підвищення професійної майстерності. [15, с. 208.]

У процесі набуття професійного досвіду соціальний працівник опановує технології соціальної роботи, проте часто втрачає значущість професійної самореалізації, саморозвитку, реалізація своїх здібностей, інтересів та потреб в процесі здійснення професійної діяльності.

Це призводить до обмеження та стагнації у професійній діяльності.

Основи готовності соціального працівника до професійної самореалізації закладаються у ЗВО, удосконалюються у системі підвищення кваліфікації.

### **1.3. Середовище організації соціальної сфери як умова професійного саморозвитку соціального працівника**

Установа – орган державної влади, місцевого самоврядування, організації, підприємства тощо, що виконує певні функції в галузі державного, адміністративного, партійного, громадського, комерційного тощо управління, контролю, нагляду тощо або будинок, приміщення, де знаходяться дані структури.

Головні ознаки:

Установи виконують соціальнокультурні або адміністративнополітичні функції. Їх мета створення соціальних цінностей, головним чином невиробничого характеру (установи культури, освіти, охорони здоров'я та ін.).

Установи, які спеціалізуються на виконанні певного виду діяльності, можуть бути державними, недержавними, місцевих органів, індивідуальними.

Ринок державних установ державні установи, що закуповують або орендують товари і послуги, потрібні для здійснення основних функцій керування.

Правові норми, що закріплюють їх види, містяться в різноманітних правових актах, які регулюють відносини в окремих галузях та сферах соціальнокультурної та адміністративнополітичної діяльності, культури, освіти, охорони здоров'я, закордонних справ, спорту тощо.

Діяльність установ регулюється законами України від 23 березня 1996 р. «Про освіту», від 13 грудня 1991 р. «Про основи державної політики у сфері науки і науковотехнічної діяльності» (в редакції від 1 грудня 1998 р.), від 27 січня 1995 р. «Про бібліотеки та бібліотечну справу», іншими законодавчими та правовими актами. Управління установами здійснюється згідно з принципами, на яких вони були засновані. Установи, які спеціалізуються на виконанні певного виду діяльності, можуть бути державними, недержавними, місцевих органів, індивідуальними. Правові норми, що закріплюють їх види, містяться в різноманітних правових актах, які регулюють відносини в окремих галузях та сферах соціальнокультурної та адміністративнополітичної діяльності, культури, освіти, охорони здоров'я, закордонних справ, спорту тощо. Установи виконують соціальнокультурні або адміністративнополітичні функції. Їх мета — створення соціальних цінностей, головним чином невиробничого характеру (установи культури, освіти, охорони здоров'я та ін.).

Термін «організація» походить з грецької мови та означає поєднання, побудову, об'єднання чогось або когось у єдине ціле, приведення до жорсткої системи. Звідси під «організацією» необхідно розуміти складне виробниче утворення, сформоване із виробничосамостійних систем, але об'єднаних

спільним керівництвом підприємств. У більш широкому розумінні організація це група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної мети або цілей.

Організації, які функціонують в суспільстві є різними за характером і метою діяльності, що дає можливість забезпечувати усі сфери людського життя, вони різні за формою власності, мають комерційну й некомерційну спрямованість, але всі вони діють на основі певних принципів та правил.

Згідно з законодавством України організації, які зареєстровані і мають статус юридичної особи, мають в своєму розпорядженні майно для здійснення підприємницької діяльності, називаються підприємствами.

Підприємство самостійний господарюючий статутний суб'єкт, який має права юридичної особи та здійснює виробничу, науководослідницьку і комерційну діяльність з метою одержання відповідного прибутку (доходу).

Організація це інституціоналізована група осіб (фізичних і юридичних), які взаємодіють за допомогою матеріальних, економічних, правових і інших умов для досягнення поставлених цілей.

Отже, організаціями є фірми (економічні суб'єкти), профспілки, політичні партії, університети, неприбуткові організації, державні установи чи органи місцевого самоврядування й безліч інших «одиниць координації, які мають певні межі й функціонують для досягнення мети або кількох цілей, що їх поділяють її члениучасники».

Характерними ознаками організації є:

1) проведення підприємницької діяльності, тобто самостійна, ініціативна, систематична діяльність, яка здійснюється на власний ризик, з виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг та їх реалізація з метою одержання прибутку;

2) наявність статусу юридичної особи, ознаками якої є відокремлене майно, можливість від свого імені набувати майнових та особистих немайнових прав і нести обов'язки, бути позивачем і відповідачем в

арбітражному або третейському судах. Підприємство має самостійний баланс, розрахунковий та інші рахунки в установах банків, печатку зі своїм найменуванням, а промислове підприємство ще товарний знак. Підприємство не може мати в своєму складі інших юридичних осіб.

Діяльність підприємства здійснюється, як правило, на основі статуту. Статут затверджується власником майна, а для державних підприємств власником майна за участю трудового колективу. В статуті підприємства визначається найменування підприємства, його місцезнаходження, предмет та мета діяльності, органи управління підприємством, порядок їх формування, компетенція та повноваження трудового колективу, порядок утворення майна, характер організації трудових відносин, членства, умови реорганізації та припинення діяльності підприємства.

Виділяють формальні й неформальні організації. Наведені вище означення і характеристики відносяться до формальних організацій. Неформальні об'єднання, як правило, виникають спонтанно, коли люди досить часто взаємодіють між собою, їх об'єднують спільні інтереси, вони потребують взаємодопомоги, взаємозахисту, тісного спілкування. Майже в кожній формальній організації можна зустріти неформальні групи, інтереси або соціальні потреби яких не можуть бути задоволені в межах формальних стосунків. До неформальних організацій можна віднести колективи, які полюбляють певний вид спорту, театр, музику, мистецтво, туризм тощо.

Неформальна організація ґрунтується на товариських взаєминах та особистому виборі зв'язків учасників і характеризується соціальною самостійністю. У неформальних групах також є певна структура, неформальний лідер, використовуються неписані правила (норми). Неформальна організація має значний вплив на формальну і прагне змінити існуючі в ній відносини за своїми потребами, тому ними управляти набагато складніше, ніж формальними.



Управлінська практика свідчить, що в будь-якому випадку з неформальною групою необхідно рахуватися, а позитивні тенденції (високий дух колективізму, прагнення до успіху) вміло використовувати на користь організації.

Внутрішнє середовище організації це сукупність елементів, які формують її напрям діяльності і перебувають під безпосереднім контролем власників, керівників та персоналу організацій.

До основних елементів внутрішнього середовища організації відносяться:

мета організації;

організаційна структура;

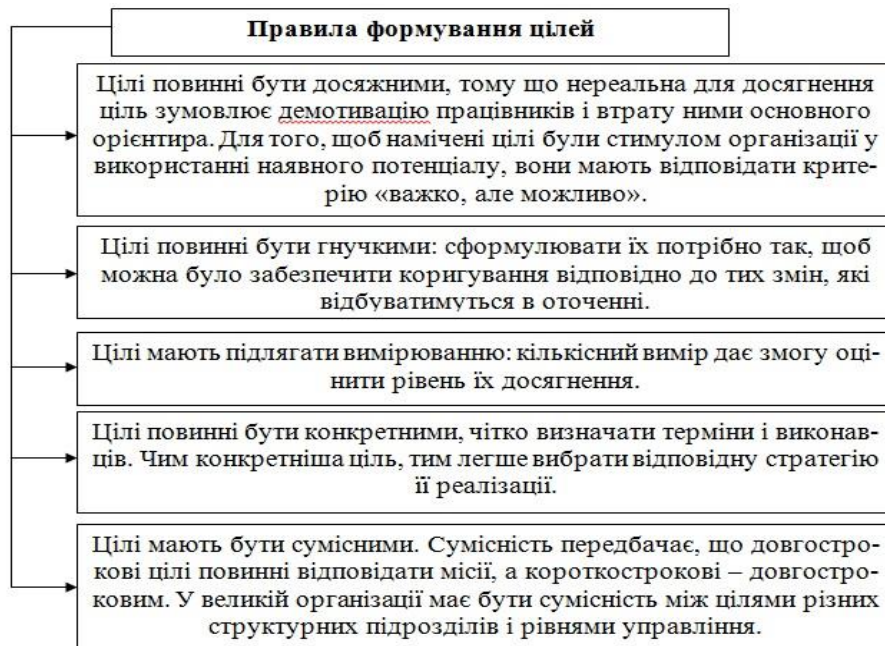
система технологій;

кадровий склад і організаційна культура.

Розглянемо ці елементи детальніше та визначимо, яким чином вони між собою пов'язані.

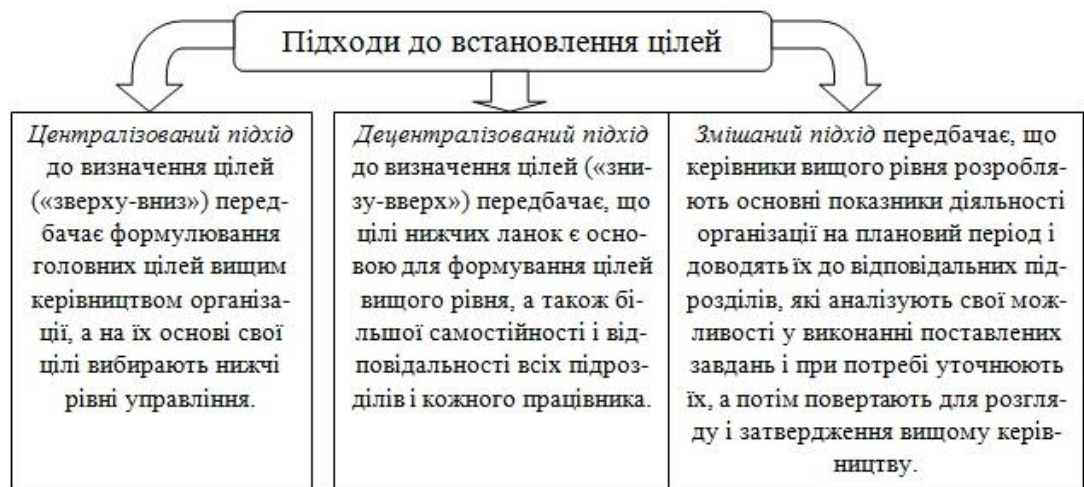
Ціль (мета) це конкретний кінцевий стан або очікуваний результат діяльності організації. Цілі розрізняються за тривалістю та змістом, а також залежать від характеру діяльності організацій. Наприклад, для підприємства, що працює на комерційних засадах, важливою метою є отримання прибутку, а для неприбуткових організацій вирішення в рамках встановленого бюджету тих проблем, заради яких вони створюються (навчання учнів, надання медичних послуг тощо).

При формуванні цілей дотримуються таких правил:



Рис

Розрізняють три основні підходи до встановлення цілей: централізований, децентралізований і змішаний (рис. 1.1).



Для того, щоб забезпечити досягнення цілей організації, необхідно відповідним чином координувати діяльність її елементів (підрозділів, окремих людей). Отже, зважаючи на поставлені цілі, організація вибудовує свою структуру.

Структура організації це сукупність елементів і взаємозв'язків між ними, що дає змогу найефективніше перетворювати вхідні ресурси в завершальний продукт і досягати поставлених цілей.

Організаційна структура організації відображає форму побудови суб'єкта управління, спосіб його внутрішньої організації, взаємозв'язок елементів управління, які взаємодіють між собою і виконують необхідні функції управління.

На формування організаційної структури управління впливають багато факторів, такі як форма власності, профіль діяльності підприємства, продукція, що виробляється, обсяг виробничої діяльності підприємства, технології, що застосовуються для перетворення вхідних ресурсів у кінцевий продукт, рівень спеціалізації на підприємстві, ступінь централізації та децентралізації функцій менеджменту тощо. Тому однією з основних функцій менеджменту є вибір оптимальної структури управління з урахуванням усіх вище перерахованих факторів.

Наступним елементом внутрішнього середовища організації, який впливає на побудову організаційної структури, є технологія.

Технологія це спосіб перетворення вхідних елементів (матеріалів, інформації тощо) на вихідні (послуги).

І. Ансофф виокремив три рівні мінливості технології, які впливають на діяльність організації [22, С. 16]:

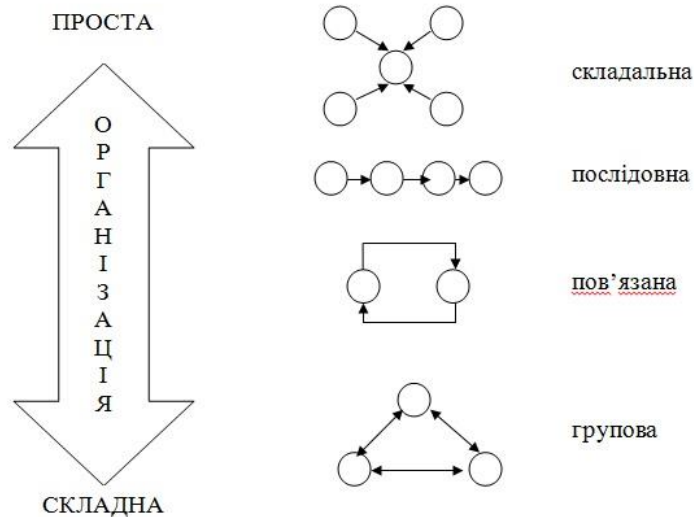
стабільна технологія, яка в основному залишається незмінною протягом усього життєвого циклу попиту (наприклад, виготовлення консервів та інших продуктів харчування традиційного асортименту);

плідна технологія, яка незмінною у своїй основі залишається тривалий час, але постійно вдосконалюється (наприклад гнучкі автоматизовані системи, роторні лінії, що застосовуються в машинобудуванні і здатні до значного переналагоджування робочої частини при незмінній основі; комп'ютерні технології та ін.);

мінлива технологія, коли в період життєвого циклу попиту з'являються нові базові технології (наприклад телевізори, залишаючись неодмінним

атрибутом житла, пережили кілька поколінь базових технологій — від лампових до цифрових).

Технологія, або спосіб поєднання окремих видів робіт, буває: складальна, послідовна, пов'язана, групова.



Складальна технологія припускає, що всі роботи в рамках організації слабко пов'язані одна з одною і завершеність їм додає остання операція.

Послідовна технологія характеризується тим, що роботи із створення продукції витікають одна з одної і жодна не може початися раніше, ніж закінчиться попередня.

Пов'язана технологія означає, що операції взаємно обумовлюють одна одну, але не обов'язково в однозначній послідовності. Так, наприклад, відбувається робота над документом, який керівником може неодноразово передаватися різним підлеглим на доопрацювання, поки не буде створений потрібний варіант.

Групова технологія полягає в тому, що роботи виконуються з одним об'єктом послідовно або паралельно, залежно від ситуації.

Наступним елементом внутрішнього середовища без якого не може існувати жодна організація це люди. Люди найцінніша складова частина в менеджменті організації, адже завдяки кваліфікованим особистостям досягаються поставлені цілі.

У сучасному динамічному зовнішньому середовищі організації повинні бути гнучкими, що досягається за рахунок прийняття інноваційних рішень, своєчасним застосуванням організаційних змін та ефективно побудованій організаційній культурі на підприємстві.

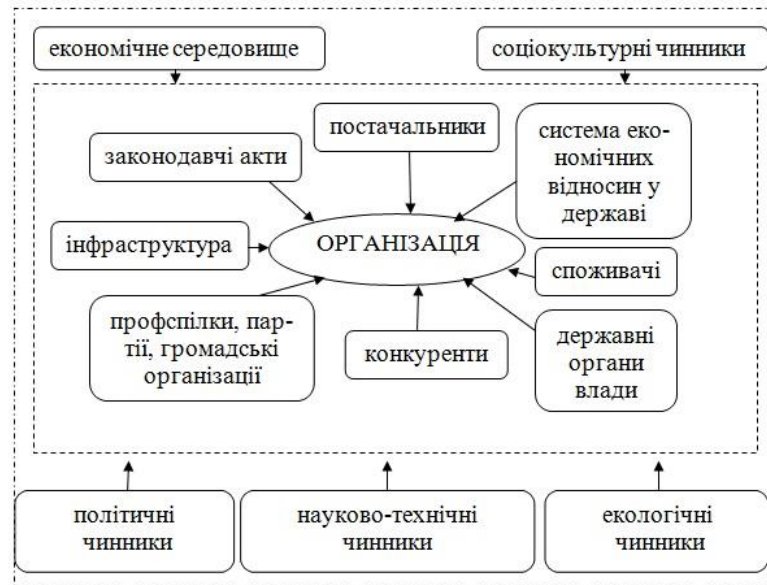
Організаційна культура це історично складені загальні традиції, цінності, переконання, формальні і неформальні правила поведінки адміністрації і персоналу, які витримали іспит часом. Організаційна культура дає можливість досягати гармонії в колективі, виховувати в працівників відданість організації, підвищує продуктивність праці, поліпшує процес комунікації між керівниками та підлеглими.

Модель внутрішнього середовища підприємства з виділенням організаційної культури як ключового й завершального його елемента.



Зовнішнє середовище це сукупність господарських суб'єктів, економічних, суспільних і природних умов, національних і міждержавних інституціональних структур та інших зовнішніх (відносно підприємства) умов і чинників, що діють у глобальному оточенні.

Зовнішнє середовище поділяють на середовище прямої та непрямой дії.



Середовище прямого впливу на організацію це середовище, яке включає елементи (споживачі, конкуренти, постачальники, державні органи, фінансовокредитні установи та інші), що безпосередньо впливають на операції організації.

Середовище непрямої дії визначає загальні перспективи розвитку, сприятливі чи несприятливі тенденції розвитку на віддалену перспективу. Виокремлюють такі фактори непрямого впливу: економічні, політичні, соціокультурні, науковотехнічні, екологічні чинники.

Соціальна служба взаємодіє з:

1. Взаємодія соціальних служб з потенційними отримувачами/отримувачами соціальних послуг, їхніми опікунами й офіційними представниками.
2. Взаємодія соціальних служб з структурними підрозділами органу виконавчої влади з питань соціального захисту населення відповідної АТО
3. Взаємодія соціальних служб з підприємствами, установами та організаціями всіх форм власності, а також фізичними особами-підприємцями
4. Взаємодія соціальних служб з іншими соціальними службами на місцевому рівні

#### **1.4. Підвищення кваліфікації, супервізії та інтервізії як механізми професійної самореалізації соціального працівника в сучасних умовах**

З метою якісного забезпечення виявлення сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах, надання їм соціальних послуг, здійснення соціального супроводу шляхом вдосконалення системи підвищення кваліфікації, зокрема, фахівців із соціальної роботи - спеціалістів центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді на виконання п. 15 плану заходів на 2013 - 2016 роки щодо реалізації Стратегії реформування системи надання соціальних послуг, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13.03.2013 № 208-р, підпункту 6.1 пункту 6 протокольного рішення від 11.06.2013 року за результатами засідання Комітету економічних реформ щодо стану виконання пріоритетних завдань модернізації соціальної сфери та соціальних ініціатив Президента України:

Затверджено Положення про організацію та проведення підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

Департаментом управління персоналом та організаційно-документального забезпечено організацію проведення підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді на базі Центру підвищення кваліфікації працівників сфери управління Міністерства соціальної політики.

Департаментом фінансів та бухгалтерського обліку забезпечено фінансування видатків для підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді у 2014 році на центральному рівні.

З метою роз'яснення подробиць затверджено Наказ Міністерства соціальної політики України 08.01.2014 № 1 «Положення про організацію та

проведення підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді».

Основною метою підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи (далі - фахівці) є забезпечення відповідного рівня професійної компетенції працівника займаній посаді, чи тій, на яку він претендує; формування дієвого кадрового резерву, у тому числі, підготовка тренерів для проведення навчання із фахівцями у регіонах.

Підвищення кваліфікації проводиться на центральному та регіональному рівнях:

на центральному рівні - для працівників Республіканського АР Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді - тренерів;

на регіональному рівні - для фахівців міських, районних, районних у містах центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

Замовником підвищення кваліфікації фахівців є:

на центральному рівні - Департамент сім'ї та дітей Мінсоцполітики;

на регіональному рівні - Республіканський АР Крим, обласні, Київський та Севастопольський міські центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (далі - замовник).

Виконавцем підвищення кваліфікації фахівців є:

на центральному рівні - Департамент управління персоналом та організаційно-документального забезпечення, Департамент сім'ї та дітей Мінсоцполітики, Центр підвищення кваліфікації працівників сфери управління Мінсоцполітики;

на регіональному рівні - центри підвищення кваліфікації, вищі навчальні заклади (далі - виконавець).

Вид, форми та організація підвищення кваліфікації

Вид навчання: короткострокове підвищення кваліфікації шляхом проведення семінарів як на центральному, так і на регіональному рівнях.



Форми навчання встановлюються виконавцем залежно від складності навчальних програм підвищення кваліфікації фахівців (далі - програми), їх мети та змісту з урахуванням потреб замовника.

Кількісний склад однієї групи становить не більше 30 осіб.

Зміст підвищення кваліфікації.

Навчання передбачає комплексне вивчення відповідних нормативно-правових актів, вітчизняного та зарубіжного досвіду, підвищення рівня професійної культури тощо.

Навчання здійснюється за програмами, розробленими і затвердженими Міністерством соціальної політики.

Програми спрямовані на формування, розвиток та вдосконалення професійної компетентності (організаторської, творчої, лідерської, комунікативної тощо).

Програми передбачають наступні види занять: лекційні, практичні заняття, самостійна робота, підсумковий контроль тощо. Програми формуються з урахуванням:

сучасних вимог щодо форм, методів і засобів професійної діяльності фахівців;

державних стандартів соціальних послуг;

критеріїв якості соціальної роботи.

Програми складаються з двох компонентів:

базовий компонент (нормативно-правове забезпечення, методичні та інші розпорядчі документи, що регламентують організацію соціальної роботи, соціально-правовий захист дітей, надання соціальних допомог та послуг, планування та звітність, організацію моніторингу та оцінку ефективності роботи, обсяг годин тощо);

професійний компонент (надання соціальних послуг, здійснення соціального супроводу різних категорій населення відповідно до чинного

законодавства, методи, види та напрями соціальної роботи, види консультувань тощо).

Термін навчання, місце навчання та обсяг навчального часу.

На центральному рівні семінари проводяться щоквартально, на регіональному рівні - щомісячно.

Термін навчання визначається програмами, обсягом навчального часу і встановлюється виконавцем відповідно до вимог законодавства за погодженням із замовником.

Загальний обсяг годин програм не повинен перевищувати 72 академічні години.

Норми навчального навантаження: лекції до 8 акад.год./день, практична та самостійна робота до 2 акад.год./день.

Результати навчання.

Працівник, який пройшов підвищення кваліфікації, отримує свідоцтво про підвищення кваліфікації;

Завдання та обов'язки замовників та виконавців підвищення кваліфікації:

замовники на центральному рівні:

формують запит щодо підвищення кваліфікації працівників Республіканського АР Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді - тренерів;

передбачають кошти на організацію та проведення підвищення кваліфікації;

проводять моніторинг та контроль рівня підвищення їх кваліфікації;

замовники на регіональному рівні:

формують запит щодо підвищення кваліфікації фахівців міських, районних, районних у містах центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді;

передбачають кошти в місцевих бюджетах на організацію та проведення підвищення кваліфікації;

забезпечують відрядження стосовно підвищення кваліфікації на центральному рівні;

проводять моніторинг та контроль рівня кваліфікації фахівців; виконавці на центральному рівні:

розробляють та затверджують відповідні програми, установлюють періодичність, термін навчання;

організують проведення підвищення кваліфікації;

забезпечують місце проведення підвищення кваліфікації;

здійснюють навчально-методичне забезпечення (підготовка плану-графіка підвищення кваліфікації, розкладу занять тощо);

виконавці на регіональному рівні:

вносять пропозиції до програм з урахуванням регіонального компоненту;

вивчають потребу фахівців у підвищенні кваліфікації;

вносять замовнику пропозиції щодо підготовки тренерів на наступний рік;

складають списки осіб, які повинні пройти підвищення кваліфікації, на наступний рік на центральному і регіональному рівнях - до 1 грудня кожного року;

ведуть облік спеціалістів та фахівців, які потребують навчання;

подають замовнику звітність про виконання поставлених завдань щодо підвищення кваліфікації - двічі на рік станом на 15 січня та 15 липня;

навчально-методичне забезпечення (підготовка плану-графіка підвищення кваліфікації, розкладу занять тощо).

Кошти на проведення підвищення кваліфікації передбачаються за рахунок коштів державного та місцевого бюджетів, а також інших джерел, не заборонених законодавством України.

Професія практичного соціального працівника та психолога - це не лише набуття знань, практичних навичок та вмінь. Величезна робота здійснюється фахівцем щодо власної особистості у напрямку її розвитку, оволодіння численними соціальними і життєвими компетенціями, новими життєвими та професійними стратегіями. Адже достатній рівень професійної підготовки спеціаліста людинознавчої галузі можливий лише за умови набуття певних особистісних надбань та руху в бік самоактуалізації.

На думку В.Г. Панка, основною метою функціонування психологічної служби є підвищення ефективності діяльності освітніх суб'єктів та одночасно захист їхнього соціального та психічного здоров'я [8, с.42].

Природно, що розвиток професійної компетентності практичних психологів і соціальних педагогів навчальних закладів має підкріплюватися продуктивно працюючою системою організації методичних форм роботи, що спрямована на удосконалення фахової майстерності, набуття навичок практичної діяльності та формування досвіду взаємодії з усіма учасниками навчально-виховного процесу та членами професійної спільноти.

Одним із найбільш поширених видів підвищення кваліфікації фахівців, що засвідчили свою ефективність, є діяльність семінарів-практикумів, майстер-класів, Школи професійної майстерності працівників психологічної служби.

З метою підвищення ефективності діяльності практичних психологів і соціальних педагогів, збереження здоров'я усіх учасників навчально-виховного процесу Центром практичної психології та соціальної роботи започатковано діяльність семінарів-практикумів для працівників психологічної служби. Серед останніх проведених семінарів варто назвати такі як "Організація роботи з дітьми з нестабільними емоційними проявами" (для практичних психологів загальноосвітніх навчальних закладів), "Використання методів арт-терапії у роботі з дошкільниками" (для практичних психологів дошкільних навчальних закладів) та «Організація

життєвого простору дитини як соціально-педагогічний аспект формування дитячої особистості» (для соціальних педагогів загальноосвітніх навчальних закладів) [3, с.55]

Кожен із семінарів складався з чотирьох частин-блоків. У рамках семінарських навчань були проведені майстер-класи, практичні заняття, розглянуті окремі техніки і методики роботи.

Так, у рамках названих семінарів-практикумів шкільними практичними психологами проведено майстер-класи з питань супроводу обдарованих учнів, формування довіри, оптимізації емоційних стосунків в учнівському середовищі, превенції та профілактики шкільних конфліктів, деструктивної та аутодеструктивної поведінки підлітків. Практичними психологами дошкілля під час навчань розглядалися прийоми використання арттерапевтичних методик у роботі з вихованцями, опановувалися способи мистецького самовираження, вивчалися підходи щодо корекції дитячих станів тривожності та сором'язливості, вибудовувалася концепція розвитку творчого потенціалу дитячої особистості.

Соціальні педагоги, працюючи над темою організації життєвого простору дитини, відвідали майстер-класи з питань організації життєвого простору дітей в умовах інтернатних закладів, розглянули особливості роботи з дітьми із категорійних сімей, визначилися у виборі шляхів подолання дитячої агресії, вибудовували стратегії продуктивного спілкування та досліджували способи розвитку навичок здорового способу життя в учнівському середовищі [3, с. 58].

Діяла Школа професійної майстерності працівників психологічної служби. Під час її роботи психологи та соціальні педагоги змогли відпрацювати практичні навички взаємодії з кризовим клієнтом, навчилися здійснювати діагностику психологічних потреб осіб, що перебувають у гострому стресі, дистресі та посттравматичному стресовому стані.

Варто зазначити, що здійснювана робота будувалась як у вигляді навчальних робочих вправ, професійних моделей, так і безпосередньо проводилася з учасниками навчально-виховного процесу, що є особливо цінним.

Що стосується групової роботи, то вона, окрім названих, також передбачає проведення для спеціалістів психологічної служби інтерв'язій, суперв'язій та Балінтовських груп [6].

Співпраця спеціаліста психологічної служби з більш досвідченим, кваліфікованим професіоналом сприяє розвитку професійної компетентності, удосконаленню методів взаємодії та технологій роботи, набуттю навичок вирішення складних ситуацій.

У психолого-педагогічній літературі разом із терміном «суперв'язія» використовують також поняття «кураторство», «супровід», «наставництво», що відображає акценти та форми роботи у визначенні змісту даного процесу.

Метою суперв'язій, що їх проводить Центр, є допомога практичному психологу та соціальному педагогу ефективно вирішувати поставлені перед ним завдання під час виконання посадових обов'язків.

А. Брауном та А. Боурном створено модель суперв'язії, яка включає чотири основні системи, що характеризують її зміст: діяльність, працівник, колектив та установа. Суперв'язія охоплює ці системи і діє на трьох рівнях зростаючої складності, кожний з яких являє собою одночасно фазу розвитку [3, с. 55].

Перший рівень — індуктивна фаза — передбачає, що суперв'язію можна проводити в межах кожної з чотирьох систем окремо. Другий рівень — фаза зв'язку — пропонує досліджувати проблему з точки зору зв'язків між кожною з підсистем та включає аспекти:

професійний аспект (зв'язок між практикою та працівником);

аспект співпраці (зв'язок між працівником та командою);

аспект управління (зв'язок між командою та установою);

організаційний аспект (зв'язок між установою та практикою).

Третій рівень — фаза інтеграції — є синтезом усіх чотирьох систем [3, с. 52].

На думку авторів, професійний розвиток особистості полягає в поступовій зміні фокусу супервізії упродовж певного періоду часу, оскільки досвід та професійна компетенція супервізованого зростають з першого рівня до другого, а згодом і до третього рівня (чи фази). Центр, організовуючи супервізійну допомогу фахівцям, намагається утілити в роботі філософію усіх чотирьох аспектів [3, с. 56].

Інтервізійні групи, поряд із групами супервізії, є дієвою формою професійної взаємодії практичних психологів та соціальних педагогів міста. Проведення групових сесій відбувається за потребою. У процесі діяльності такої групи кожен учасник здійснює свій внесок, у залежності від розподілу ініціативи, ролей та завдань.

Одним із різновидів як інтервізії, так і супервізії є діяльність Балінтовської групи. Балінтовська група працівників психологічної служби міста виступає одним із методів розвитку професійних навичок, а також способом «заземлення» професійних бар'єрів та стресу [3, с. 55].

Безпека обговорення теми та запиту, аналіз і емоційна підтримка її учасників є пріоритетами в роботі такої групи.

Серед завдань роботи Балінтовської групи варто назвати покращення сприйняття і розуміння міжособистісної взаємодії, виявлення труднощів емоційного та малоусвідомлюваного характеру у роботі практичного психолога, соціального педагога, сприяння усвідомленню утруднень, розвиток навичок професійної рефлексії, збереження психологічного здоров'я спеціаліста, зокрема, попередження професійного стресу та вигорання.

Комунікація, емоції, почуття, ірраціональні ідеї й установки, психологічні захисти, переноси, контрпереноси, очікування, смисли є

об'єктами роботи Балінтовської групи. Інструментами Балінтовської роботи є асоціації, фантазії, аналогії, аналіз захистів і переносів, емоційна підтримка. У роботі групи цінними є різні точки зору, їхнє обговорення, а також пошук нових якісних взаємовідносин і поглядів на комунікацію.

Значну роль в забезпеченні якісної професійної діяльності соціального працівника мають методи професійної підтримки, а саме супервізія та інтервізія.

У обох методів одна загальна мета – забезпечити фахівцям максимальну можливість впоратися з труднощами. Завдяки таким формам співпраці соціальний працівник збагачується новими знаннями, розуміє та аналізує свої професійні дії та поведінку, як наслідок – корегує методи та підходи надання соціально-психологічної допомоги у кожному конкретному випадку.

Супервізія та інтервізія також має на меті теоретичне та практичне підвищення кваліфікації фахівців із включенням елементів психологічного самопізнання та розвитку. Згідно європейських стандартів, індивідуальна та групова супервізія є обов'язковою ланкою професійної підготовки.

Термін «супервізор» має латинське коріння та означає «дивитися поверх». Одне із завдань психолога-супервізора – це сприяти професійному зростанню фахівця, якому надається супервізія. Але також супервізор в процесі консультування досліджує почуття особистості, надаючи для неї можливості попрацювати з афектами, навчитися захищати психологічно себе від конкретних негативних втручань, не піддаватися вікарній травматизації, професійному вигоранню тощо.

Хоча соціальний працівник не розглядається як клієнт, супервізор виконує функцію терапевта, відчуває інтрапсихологічні проблеми психолога, досліджує міжособистісну динаміку і звісно, має практичний досвід в певній моделі психотерапії. Варто зазначити, що супервізія не є чистою терапією, але відносини між супервізором і тим, хто отримує супервізію, мають



психотерапевтичний аспект. Таким чином, досвідчений супервізор полегшує самопізнання соціального працівника, допомагає йому виявити особистісні труднощі та знайти стратегії саморозвитку та самопомоги. Як наслідок такої підтримки – набуття психологом необхідних навичок діяти незалежно та самостійно, турбуватися про власний психоемоційний стан.

З позиції професійної підтримки соціальних працівників, не менш значну роль виконує інтервізія як груповий метод навчання в групі фахівців, які займають однакові статуси з метою покращення та збагачення професійних навичок та поліпшення ефективності роботи.

На відміну від супервізії, де завжди є більш досвідчений фахівець, інтервізію можна назвати як обмін досвідом між колегами, у результаті чого визначаються спільні проблеми та здійснюється загальний пошук подолання цих проблем. У процесі інтервізії найважливішим аспектом є те, що члени команди спільно відповідають за зміст та структуру зустрічей. Таким чином, кожен учасник вносить свій внесок і реагує виходячи з власного прикладного досвіду. Колегіальність та рівноправність учасників інтервізії дозволяють вирішувати й проблеми сприятливого психологічного клімату в колективі.

Проведення інтервізії є також засобом запобігання виникнення складних питань і проблемних моментів, оскільки під час інтервізії всі учасники отримують практичний досвід поведінки в різних можливих складних ситуаціях.

На відміну від терапії, тренінгу, консультування та інших форм й напрямків роботи соціального працівника, супервізія та інтервізія – процес практично нескінченний, в ідеалі вони закінчуються разом із практикою.

Комплексне використання форм супервізії та інтервізії звичайно ж буде найбільш ефективним для професійної підтримки працівникам психологічної служби, що в цілому допоможе фахівцям зберегти власне «професійне довголіття». Крім професійних умінь, навичок та знань, в консультаційному процесі для соціального працівника важлива спеціальна рефлексія та турбота

про себе, володіння професійним мисленням, професійною ідентичністю з метою збереження власного професійного здоров'я. І релевантне місце для цього – супервізія та інтервізія.

У сфері світової психології супервізія та інтервізія давно та успішно розвиваються в більшості визнаних шкіл консультування й психотерапії. Але ж в Україні сьогодні немає державних стандартів супервізорства психологів та соціальних працівників тільки на рівні різних психологічних програм, проектів, в яких учасники отримують підготовку супервізора. Рівень професійної компетентності таких супервізорів немає можливості оцінити та загалом складно визначити критерії їх оцінювання. Достатньо фахівців, які роками працюють в якості психологів-консультантів, ніколи не проходили процес супервізійної підтримки. На рівні державних документів визначення супервізії надається в Законі України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 № 2671-VIII, згідно якого «супервізія – це професійна підтримка працівників, які надають соціальні послуги, спрямована на подолання професійних труднощів, аналіз та усунення недоліків, вдосконалення організації роботи, стимулювання мотивації до роботи, дотримання етичних норм та стандартів надання соціальних послуг, запобігання виникненню професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки» [4].

Тому розробка сучасних концепцій з проблематики супервізорства в психологічній службі на сьогодні є вкрай актуальним завданням для науковців, які вивчають проблеми психології.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА**

### **2.1. Аналіз умов та можливостей професійної самореалізації особистості соціального працівника в Управлінні праці та соціального захисту населення Уманської міської ради**

Дослідження здійснювалося на базі Управління праці та соціального захисту населення Уманської міської ради. Структурним підрозділом управління праці та соціального захисту населення Уманської міської ради є Центр соціальних послуг, яким з початку року надано послуги більше 7 тис. громадян.

До складу Центру соціальних послуг входять такі структурні підрозділи:

а) відділення соціальної допомоги вдома:

- спеціалізоване відділення вдома з догляду за психічнохворими;
- відділення паліативної допомоги на 10 осіб;
- служба «швидкої» соціальної допомоги;
- бригада по запровадженню мультидисциплінарного підходу з

надання соціальних послуг.

б) будинок Милосердя:

- відділення соціально-медичних послуг;

Відділення координує роботу протезно-ортопедичного відділення;

- відділення соціально-побутової адаптації, яке координує роботу:
  - кафе–центру "Стара Умань" для спілкування дітей-інвалідів та багатодітних сімей;
  - клубу ветеранів війни і праці "Надвечір'я";
  - ансамблю "Катюша";
  - клубу "Оптиміст";
  - клубу "Калинонька";

- ансамблю «Гармонія»;
- реабілітаційно-спортивного клубу "Умань" громадської організації інвалідів "Довіра";
- університету III віку «Дивосвіт»;
- в) 3 стаціонарних відділення для постійного або тимчасового проживання громадян (Будинок ветеранів):
  - відділення паліативної допомоги на 15 осіб;
- г) відділення організації надання адресної натуральної та грошової допомоги – відділення благодійної діяльності, до складу якого входить:
  - пункт прокату засобів реабілітації (інвалідні візки, милиці, ходунки, палиці та інше);
  - пункт збору речей та лишків сільськогосподарської продукції;
  - служба побуту "Айстра" (майстерні по ремонту взуття, годинників, пошиву та ремонту одягу);
  - ремонтна бригада (дрібний ремонт житлових приміщень).
 Відділення координує діяльність міського фонду соціальної допомоги ім. О.М. Коллонтай;
- д) Центр соціальної реабілітації дітей-інвалідів "Пролісок";
- е) Центр професійної реабілітації інвалідів;
- є) Центр обліку бездомних осіб;
- ж) Центр обслуговування бездомних та звільнених осіб із структурними підрозділами:
  - відділення реінтеграції бездомних осіб;
  - відділення соціальної адаптації звільнених осіб та соціальної реабілітації нарко- і алкоголезалежних осіб;
  - відділення нічного перебування;
- з) Реабілітаційний комплекс для людей з особливими потребами.

Центром соціальних послуг запроваджено нові напрямки роботи та форми обслуговування:

1. Для осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, запроваджено мультидисциплінарний підхід з надання соціальних послуг.

2. При відділенні благодійної діяльності створена ремонтна бригада, що надає послуги з ремонту житлових приміщень громадянам (ремонт покрівлі, заміна вікон, дверей, санвузлів та ін.).

3. На виконання нових соціальних ініціатив Президента України В.Ф. Януковича, за дорученням міського голови Ю.І. Бодрова включено літній табір «Мрія» в мережу дитячих оздоровчих закладів з наданням йому статусу санаторного типу.

4. В жовтні 2012 року Міністерством оборони України передано житлові будівлі та допоміжні господарські споруди військового містечка для розміщення Комплексу надання соціальних послуг для бездомних, звільнених та нарко- і алкоголезалежних осіб.

5. Виграно гранд на відкриття лікувально-трудової майстерні для бездомних та звільнених осіб для вирішення питання тимчасової зайнятості та реабілітації цієї категорії осіб. Загальний бюджет проекту складає – 390,0 тис. грн.

6. Центр професійної реабілітації інвалідів виграв проект «Соціальне включення вразливої молоді шляхом покращення якості освіти» та отримав фінансування від Фонду Східна Європа в сумі 245,7 тис. грн.

За рахунок виграного гранду придбано: 12 комп'ютерів з ліцензійним програмним забезпеченням, з них 2 ноутбука, проектор, факс, принтери, інтерактивну дошку, 10 вебкамер, обладнання для Інтернету, 10 столів та стільців, шафи, 2 кондиціонера, двері, замінили 7 вікон, встановлено решітки, жалюзі.

7. В Центрі професійної реабілітації інвалідів організовано навчання пенсіонерів комп'ютерній грамотності та навичкам роботи в мережі Інтернет.

Проводиться навчання бездомних осіб на курсах з робітничої професії «Взуттьовик з ремонту взуття».

8. Для підтримки активного довголіття ветеранів війни та праці, участь у відродженні та розвитку духовних, культурних та соціальних цінностей створено п'ятий ансамбль «Гармонія».

Для розширення послуг дозвілля пенсіонерів проводяться різноманітні заходи: благодійний бал «Кохання. Весна. 2013», Парад «золотих пар», Бал для ветеранів.

9. Працює університет третього віку «Дивосвіт», на п'яти факультетах якого навчається 75 осіб.

10. Запроваджено надання соціальних послуг із встановленням диференційованої плати.

11. Функціонує відділ по обслуговуванню малозабезпечених пенсіонерів «Соціальний кошик».

Отже, за результатами аналізу Центру соціальних послуг Управління праці та соціального захисту населення Уманської міської ради, робимо висновки, про надзвичайно широкий спектр можливостей та умов для самореалізації та саморозвитку фахівців.

Таким чином, здійснивши аналіз установи, можемо стверджувати, що в Управлінні праці та соціального захисту населення присутні як внутрішні елементи, які впливають на професійний розвиток особистісної сфери суб'єктів організації, так і зовнішні обставини цього процесу; належним чином обґрунтована їхня реалізація забезпечує ефективне функціонування та розвиток системи соціальної служби, стимулює готовність до професійного саморозвитку.

Організаційна структура Управління, керівництво та менеджмент, міжособистісні стосунки в організації, спрямовані на сприяння професійному саморозвитку, готовності до розвитку як професійних, так і особистісних здібностей, формуванню стійких професійних компетенцій в умовах соціального середовища та колективу.

## **2.2. Діагностика стану професійної самореалізації особистості соціального працівника**

Загальний обсяг вибірки – 25 досліджуваних, серед яких: фахівці різного рівня, з різним стажем професійної діяльності. Вибірка складалася із представників чоловічої (17 %) та жіночої (83 %) статі у віці від 20 до 38 років.

Загальною метою дослідження була експериментальна перевірка стані професійного саморозвитку соціальних працівників в соціальній службі.

З урахуванням вищеописаного нами була розроблена і впроваджена програма експериментального дослідження професійної самореалізації особистості соціального працівника

З метою вивчення специфіки прояву готовності до професійного саморозвитку в реальній практиці нами було розроблено використано анкету А. І. Смолюка, яка мала на меті дослідити суб'єктивне ставлення професійного саморозвитку. Анкета містила розгорнуті і стандартизовані запитання, які стосувалися розуміння змістової сутності професійного саморозвитку, організаційно-методичних форм його забезпечення, ролі професійного саморозвитку.

Перше запитання анкети «Що, на Вашу думку, означає поняття «професійний саморозвиток»?» передбачало розгорнуту відповідь.

Переважає більшість опитаних пов'язує це з удосконаленням власного «Я», що було виокремлено в окрему категорію контент-аналізу. Загальна

частка таких відповідей становила 73,1 %. Серед таких відповідей основну кількість становили такі формулювання: «Безперервний процес навчання та розвитку», «Самостійне вивчення певних галузей науки», «Розвиток та вдосконалення професійних здібностей», «Внутрішній процес, спрямований на досягнення творчої індивідуальності» тощо. Інша суттєва категорія контент-аналізу об'єднувала тавтологічні відповіді («коли людина сама розвивається», «самостійний розвиток» тощо) і становила 15,4 %.

Щодо другого запитання «Які основні компоненти готовності до професійного саморозвитку Ви можете назвати?» було застосовано перший алгоритм контент-аналізу – відповідно, категоріями аналізу були безпосередньо одиниці аналізу.

Можна зауважити, що відповіді характеризувалися таким спектром характеристик, серед яких за даними контент-аналізу можна виділити наступні ключові категорії: самовдосконалення (вказали 26,9 % досліджених), знання (20,2 %), цілеспрямованість (20,1 %), мотивація (13,4%), комунікабельність (13,4 %) тощо.

Третє запитання анкети «На Вашу думку, чи створені у Вашому закладі всі необхідні умови для професійного саморозвитку фахівця?» мало на увазі як коротку оцінку за чотирма категоріями «Так», «Скоріше так, ніж ні», «Скоріше ні, ніж так» та «Ні», так і розгорнуту відповідь у випадку





Зазначимо, що 43,3 % опитаних вважають, що створені всі необхідні умови для професійного саморозвитку фахівця. У свою чергу, 26,9 % респондентів зауважили, що скоріше ці умови існують, ніж відсутні. Протилежної думки дотримувалося 20,2 % опитаних – їхня позиція полягає в тому, що такі умови скоріше відсутні, ніж наявні. На повну відсутність відповідних умов вказали 9,6 % досліджуваних.

Що стосується четвертого пункту анкети – «Чи важливим є для Вас професійний саморозвиток?», то переважна більшість вважають, що професійний саморозвиток є для них важливим (96,2 % опитаних). Окрім цього, ті 3,8 % респондентів, що не дали виразно позитивної відповіді на це запитання, все ж таки відповіли у позитивному аспекті – вони позначили процес професійного саморозвитку скоріше важливим, ніж неважливим.

Відповіді на п'яте запитання анкети: «Чи потрібно ФСРу володіти професійною компетентністю?» – відобразили майже повну однастайність щодо цієї проблеми – 93,3 % опитаних вважають це необхідним. Респонденти пояснюють це тим, що опанування професійною компетентністю дозволить ефективніше та правильніше надавати соціальні послуги (32,7 % серед тих, хто дав позитивну відповідь), бути професіоналом у своїй справі (30,8 % серед тих, хто дав позитивну відповідь). Інші категорії контент-аналізу були суттєво менш частими.

Необхідно додати, що на наявність потреби у підвищенні рівня свого професійного саморозвитку вказали 84,6 % опитаних (запитання № 6 анкети). Інші фахівці розцінили це твердження як скоріше так, ніж ні. Окрім цього переважна більшість вважає, що в майбутньому варто володіти високим рівнем комунікабельності (питання № 7 анкети). Відповідь «Так» зазначили 88,5 % опитаних респондентів. Вони пояснили це тим, що фахівець за специфікою своєї професійної діяльності повинен

спілкуватися з клієнтами, їхніми представниками та колегами по роботі. Таку думку поділяє рівно половина тих фахівців, хто дав позитивну відповідь. Також серед них виділяється група тих, хто зазначив важливість такої якості, як здатність доносити свою думку до аудиторії (21,7 %).

Частотний аналіз питання анкети «Чи потрібно майбутньому соціальному працівникові володіти високим творчим потенціалом?» показав, що абсолютна більшість опитаних вважає, що потрібно володіти високим творчим потенціалом. Адже 87,5 % відповіли на це запитання «Так» і 12,5 % зазначили, що «Скоріше так, ніж ні». Необхідно зазначити, що 56,7 % опитаних вирішили пояснити в анкеті це запитання, сформулювавши, для чого саме майбутньому соціальному працівнику володіти творчим потенціалом. Отже, основними ідеями використання творчого потенціалу були: зацікавлення клієнтів (22,0 %), залучення їх до активної діяльності (18,6 %), пошук нестандартного вирішення проблем, урізноманітнення процесу навчання (15,2 %), а також для самовдосконалення (10,2 %).

Як відповідь на наступне запитання анкети соціальні працівники мали пояснити, для чого, на їхню думку, їм слід підвищувати рівень свого професійного саморозвитку. Найчастішими відповідями були ті, що стосувалися професійного та особистісного розвитку. Перша категорія (46,2 %) об'єднала в собі такі мотиви, які описували професійне самовдосконалення, наприклад: бути компетентним, кваліфікованим фахівцем, професіоналом своєї справи. Друга категорія (26,9 %) була сформована мотивами, які характеризували особистісне зростання, наприклад: розвиватись як особистість, вміти знайти підхід до кожної людини, дітей.

На запитання анкети «Чи потрібно урізноманітнювати заходи, щоб допомогти у підвищенні їхнього рівня професійного саморозвитку?»

розподіл відповідей мав таку структуру: «Так» – 83,7 %, «Скоріше так, ніж ні» – 10,6 %, «Ні» – 5,8 %. І, наостанок, на останнє запитання анкети «Чи погоджуєтесь з думкою, що професійний саморозвиток фахівця – безперервний процес?» відповідь «Так» дали 87,5 %, а відповідь «Скоріше так, ніж ні» – 12,5% респондентів. Таким чином, переважна більшість респондентів вважала, що урізноманітнювати заходи, щоб допомогти у підвищенні рівня професійного саморозвитку, адже саморозвиток фахівця – безперервний процес.

Отже, провівши дослідження суб'єктивного ставлення до професійного саморозвитку, можна зробити такі висновки. Поняття «професійний саморозвиток» переважна більшість опитаних пов'язує з удосконаленням власного «Я», самовдосконаленням, знаннями, цілеспрямованістю, мотивацією, комунікабельністю тощо. Показано, що менше половини опитаних вважають, що в соціальній установі створені всі необхідні умови для професійного саморозвитку фахівця. Визначено, що, для переважної більшості опитаних професійний саморозвиток є важливим, а володіння професійною компетентністю дозволить їм у подальшій професійній діяльності ефективніше впроваджувати власну діяльність.

Також респондентам пропонувалися методика діагностики: «Диференціально-діагностичний опитувальник (ДДО)» Є. О. Клімова.

Використовуючи факторний аналіз, отриманий за результатами дослідження вибірки, ми згрупували показники, які мають внутрішні взаємозв'язки, а також виявили ступінь цих зв'язків.

Виокремлено такі фактори самореалізації.

Перший фактор – орієнтація на себе містить такі показники: аутосимпатія (79 %), автономність (78 %), спонтанність (69 %), саморозуміння (61 %), контактність (57 %), гнучкість у спілкуванні (48 %). Цей, найвагоміший, фактор характеризує найважливіші цінності

особистості, яка самореалізується – аутосимпатію, автономність, спонтанність тощо, а також особливості зрілої відповідальної особи, спрямованої на самоактуалізацію – любов до себе і довіру до світу. Такій людині притаманна позитивна “Я-концепція”, стійка адекватна самооцінка, цілісність, чутливість до своїх потреб та бажань. Розвиток, самоактуалізація є для таких людей способом життя, а не мрією або прагненням. Вони вільні від психологічного захисту, що відокремлює особистість від власної сутності, несхильні підмінити власні смаки та оцінки зовнішніми соціальними стандартами

Другий фактор – психологічно-професійна модель “людина – художній образ” має такі показники: висока потреба в пізнанні (74 %), креативність (66 %), високий рівень реалізації потреб у саморозвитку (61 %), професійна орієнтація “людина – художній образ” (54 %), орієнтація в часі (48 %). Цей фактор відображає психологічні особливості респондентів, які професійно зорієнтовані на творчу професію типу “людина – художній образ”. Представники цієї групи завжди відкриті до нових вражень. У них є здатність до буттєвого пізнання – безкорислива жага до нового, інтерес до об’єктів, прямо не пов’язаний із задоволенням будь-яких потреб. Таке пізнання, на думку А. Маслоу, найбільш точно й ефективно, оскільки його процес не спотворюється бажаннями і потягами, людина несхильна судити, оцінювати або порівнювати. Вона сприймає, бачить і цінує те, що є. Для таких респондентів характерне творче ставлення до життя. Вони свідомо докладають багато сил та часу до власного саморозвитку.

Третій фактор – психологічно-професійна модель “людина – природа” включає показники: професійна орієнтація “людина – природа” (54 %), погляд на природу людини (51 %), професійна орієнтація “людина – людина” (49 %), гнучкість у спілкуванні (47%), професійна орієнтація “людина – знак” (49 %).

Цей фактор демонструє вибір на користь професії, пов'язаної з природою або з обслуговуванням людей, зі спілкуванням. Причому, як правило, така молодь відмовляється від технічних спеціальностей. Представники цієї групи вірять у людей, у могутність людських можливостей. Вони зорієнтовані на щирі та гармонійні міжособистісні відносини, їм властива природна симпатія і довіра до людей, чесність, неупередженість, доброзичливість.

Четвертий фактор – сімейно-професійна модель “людина – знак” містить показники: хобі мами “людина – знак” (70 %), моє хобі “людина – знак” (55 %), професійна орієнтація “людина – знак” (53 %), моя мама за фахом “людина – знак” (48 %), хобі батька “людина – знак” (41 %), професійна орієнтація “людина – людина” (52 %). Цей фактор відбиває сімейний сценарій, родинні вподобання та настанови, спадковість професійного вибору. Узгодженість хобі та професійної орієнтації “людина – знак” свідчить не лише про глибоку зацікавленість, самореалізацію у певній галузі, а й про здатність до відповідної діяльності. Можливо, така родинна спеціалізація є одним з важелів сімейної згуртованості та взаєморозуміння.

Респонденти, які роблять вибір на користь професії “людина – знак” усвідомлено відмовляються від вибору фаху “людина – людина”.

П'ятий фактор – сімейно-професійна модель “людина – людина” має такі показники: моя мама працює за фахом “людина – людина” (48 %), гнучкість у спілкуванні (45 %), я за фахом “людина – людина” (43 %), мій батько працює за фахом “людина – людина” (41 %), я планую працювати за таким фахом (52 %).

Позитивний полюс цього фактора утримує індикатори, які підтверджують сімейний сценарій реалізації за моделлю “людина – людина”. Респонденти цінують спілкування та здатні до максимального саморозкриття в його процесі. Вони виявляють аутентичність та високу

гнучкість у комунікації.

Від'ємний полюс засвідчує відмову людини від професійної самореалізації за потягами. На нашу думку, цей фактор відбиває сімейно-професійний конфлікт, учасниками якого є, з одного боку, батьки з чітко визначеними професійними орієнтаціями, настановами та заповідями, а з другого – доросла дитина, яка на угоду батькам обрала “правильну” професію, що не узгоджується з її власними потягами. Результати факторного аналізу окреслили поле моделей професійної самореалізації. Поряд з чіткими професійними орієнтаціями спостерігаються індиферентні, не завжди усвідомлювані професійні потяги.

Також, нами було проведено опитування за методикою «Діагностика реалізації потреб у саморозвитку». Дослідження дало наступні результати:

у 89% опитаних присутня активна реалізація власних потреб і саморозвитку;

в 11% випадків система саморозвитку не склалася.

Результатів, що вказують на знаходження на стадії зупиненого саморозвитку, встановлено не було. Таким чином, результати за цим тестуванням загалом позитивні.

Ще однією методикою досліджень нами була використана методика Є.П.Нікітіна та Н.Є.Харламенкової «Стратегії самоствердження особистості». Феномен самоствердження ідентифікується з особливостями фіксації особистістю унікального способу свого життя в соціумі. В цій методиці самоствердження особистості розглядається в контексті факторної природи, що включає наступні три стратегії: самостримування, конструктивність та агресивність. Дослідження за цією методикою дозволило зробити наступні висновки.

Найоптимальніша – конструктивна стратегія самоствердження особистості, спостерігається у більшій половині опитаних – 55%, у

меншої половини (45%) – стратегія самостримування.

Агресивна стратегія (домінування) в опитаних виявлена не була.

При оцінці дискримінуючих ознак у 22% опитаних була виявлена схильність до домінування.

Стратегія самостримування (самозаперечення) може проявлятися у конформній установці по відношенню до групи, у пошуді сильного лідера, полізалежності, в прояві гіпервідповідальності, мазохізму та ін.

Стратегія конструктивного самоствердження, як правило, проявляється у вмінні вирішувати проблеми, схильності до обґрунтованого ризику, в спонтанному прояві своїх здібностей, в творчості.

Особи з вираженим конструктивним самоствердженням використовують різні механізми психологічного захисту, але частіше всього тяжіють до зрілих способів захисту, наприклад, ідентифікації. Для них характерне прагнення до саморозкриття та самовираження.

Стратегія домінування як стратегія компенсації гіперпотреби в самоствердженні може проявлятися в формі вербальної агресії, у вигляді створення штучних перешкод та пов'язаних з ними станів фрустрації у іншої людини у вигляді замовчування від неї важливої інформації та емоційної ізоляції.

Отже, за методикою діагностики стратегій самоствердження особистості, був виявлений великий відсоток стратегії самостримування.

За підсумками проведеного дослідження, робимо висновки, що у разі часто повторюваних невдалих контактів з клієнтами, фрустраційних процесів, емоційного вигорання необхідно звертати увагу на наявність реалізації потреб у саморозвитку та переважаючу стратегію самореалізації. Якщо спостерігається недостатня активність реалізації потреб у саморозвитку, то необхідно допомагати спортсмену у пізнанні себе, оточуючих, розвиватися духовно та професійно, підвищувати віру в

себе. Якщо ж присутня переважно стратегія самостримуванні, то необхідно зменшувати залежність фахівця від обставин, рівень самозаперечення, підвищувати прагнення саморозкриття та самовираження.

### **2.3. Програма «Професійна самореалізація особистості соціального працівника»**

За результатами діагностики, доходимо висновків про необхідність соціально-психологічної підтримки та супроводу професійної самореалізація особистості соціального працівника. З цією метою спробуємо укласти та запропонувати реалізувати програму «Професійної самореалізація особистості соціального працівника». Запропонована нами програма, це заняття, які спрямовані на збільшення потенціалу людини, на розкриття і вдосконалення тих якостей, які допомагають нам досягти успіху в різних сферах життя. Її ціллю є зміна життєвої позиції на звичні речі, зміна усталених стереотипів мислення і поведінки, які заважають людині стати щасливішою і успішнішою.

Мета: показати можливості використання наукових та прикладних знань у сфері соціальної роботи, формувати уміння та навички інформаційно-аналітичної діяльності в галузі професійної діяльності, розвивати професійне мислення, сприяти професійному самовизначенню та особистісному розвитку

Завдання:

стимуляція особистісного зростання шляхом аналізу стандартних неконструктивних настановлень,

навчання навичкам саморегуляції думок, реакцій та емоцій,

активізація позитивного мислення,

розвиток впевненості в собі;



усвідомлення своїх нових можливостей та ресурсів;  
вироблення навичок асертивності та резиліентності.

Напрямок: Інноваційні технології підтримки та супроводу самореалізація особистості соціального працівника.

Зміст:

тема 1 «Хто Я? Який я насправді»

Тема 2 «Я ефективна особистість»

Тема 3 «Мету бачу, в себе – вірю!»

Тема 4 «Що для мене важливо?»

Тема 5 « Встигнути все»

Тема 6 «Чи є у моєму житті місце для стресу?»

Тема 7 «Тільки вперед»

Тема 8 «Я можу все»

Обсяг (тривалість):

Аудиторна робота – 16 год.,

Самостійна робота, фахове тестування – 14 год.

1 кредит ЄКТС / 30 год.

Перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться /  
набуватимуться:

Здатність застосовувати знання у практичних компетентності ситуаціях. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). Здатність діяти соціально відповідально та свідомо. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

Фахові:

Здатність самостійно планувати, організувати та здійснювати психологічне дослідження з елементами наукової новизни та / або практичної значущості.

Здатність обирати і застосувати валідні та надійні методи наукового

дослідження та/або доказові методики і техніки практичної діяльності. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну) з використанням науково верифікованих методів та технік.

Здатність організовувати та реалізовувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології.

Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

Здатність розробляти та впроваджувати інноваційні методи психологічної допомоги клієнтам у складних життєвих ситуаціях.

Особа (особи), які виконують програму (рівень вищої освіти, категорія, науковий ступінь, педагогічне/вчене звання, місце та/або досвід роботи:

Початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти;

перший (бакалаврський) рівень вищої освіти;

другий (магістерський) рівень вищої освіти;

третій (освітньо-науковий) рівень вищої освіти.

Кваліфікаційні категорії: «соціальний педагог»; «соціальний педагог вищої категорії», «соціальний педагог I категорії», «соціальний педагог II категорії», асистент вчителя з інклюзивної освіти, педагог-організатор, соціальний працівник у освітянських та культурно-просвітницьких закладах; «спеціаліст», «спеціаліст II кваліфікаційної категорії», «спеціаліст I кваліфікаційної категорії», «спеціаліст вищої кваліфікаційної категорії»;

педагогічне звання: «викладач-методист», «учитель-методист», «вихователь-методист», «педагог-організатор-методист», «практичний психолог-методист», «керівник гуртка-методист», «старший викладач»,

«старший учитель», «старший вихователь».

Місце роботи: заклади дошкільної освіти, заклади загальної середньої освіти, заклади позашкільної освіти, заклади професійно-технічної освіти, заклади фахової передвищої освіти, заклади вищої освіти, інклюзивно-ресурсні центри, центри професійного розвитку педагогічних працівників, установи/заклади надання соціальних послуг та соціальної підтримки.

Досвід роботи (не обов'язково).

Строки виконання програми: 1 тиждень.

Місце виконання програми (за місцезнаходженням суб'єкта підвищення кваліфікації та/або за місцезнаходженням замовника тощо):

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Очікувані результати навчання:

стимуляція особистісного зростання шляхом аналізу стандартних неконструктивних настановлень,

опанування навичками саморегуляції думок, реакцій та емоцій,

активізація позитивного мислення,

підвищення рівня впевненості в собі;

усвідомлення своїх нових можливостей та ресурсів;

вироблення навичок асертивності та резиліентності.

Академічні, професійні можливості за результатами опанування програми: Виконання додаткових посадових обов'язків.

## ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження ми дійшли до наступних висновків:

**1. Відповідно до першого завдання** проаналізовано сучасні підходи, принципи і стандарти професійної самореалізації соціального працівника.

Діяльність соціального працівника визначена специфікою соціальної ситуації у суспільстві: військовою ситуацією, низьким рівнем соціальної активності молоді, особливістю характеру взаємин старшого і молодшого поколінь, збільшенням кількості асоціальних груп, зміною цінностей або нехтуванням цінностей попередніх поколінь, низьким рівнем життя, невмінням адаптуватися та знаходити вихід у складних життєвих ситуаціях. Все вищезгадане – це соціальний запит суспільства соціальному працівникові. Така ситуація вимагає якісної підготовки фахівця, здатного швидко реагувати на зміни в соціальній ситуації, що володіє новим типом мислення, орієнтованим на індивідуально-творчий стиль професійної поведінки, потреби самостійно вибрати стратегію і тактику дій в мінливих соціально-педагогічних умовах. Тому проблема професійної самореалізації соціальних працівників є досить актуальною у наш час.

Професійна етика як система моральних норм, вироблених у межах професійного співтовариства, закріплюється у фахових документах, а її дотримання регулюється фаховими організаціями. В Україні розвиток професійної соціальної роботи і, зокрема, її етичних засад носить навздогінний характер. У «Міжнародній Декларації етичних принципів соціальної роботи» було сформульовано дванадцять етичних принципів професії соціального працівника. Наприклад, перший принцип стверджував таке: «Кожна людина є унікальною цінністю, на яку слід зважати і ставитися до неї з повагою». Впливає необхідність спеціально організованої навчально-виховної системи закладу вищої освіти на засадах особистісного, ціннісно-орієнтаційного розвитку з напрямом на досягнення високих результатів у професійній діяльності та реалізації в ній та організації

можливостей та умов для професійного зростання та підвищення кваліфікації.

**2. Відповідно до другого завдання** розглянуто особливості підвищення кваліфікації, супервізію та інтервізію як механізм професійної самореалізації соціального працівника в сучасних умовах.

Найбільш поширеними темами на курсах підвищення кваліфікації, супервізійних та інтервізійних зустрічах виступають теми самоствавлення та професійної самооцінки учасників групи, об'єктна та безоб'єктна тривога спеціалістів стосовно власної професійної практики, складнощі у стосунках з клієнтами та адміністрацією навчальних закладів, використання тих чи інших методів, прийомів та підходів у роботі.

Підвищення кваліфікації як одна з форм післядипломної освіти має певну специфіку, пов'язану з тим, що фахівець має досвід практичної діяльності. Це визначає характер взаємодії викладачів і слухачів, які будуються з урахуванням вікових та інтелектуальних особливостей останніх. Це насамперед:

посилення ролі узагальнення та постановки нових завдань у структурі інтелекту; розширення та поглиблення емоційної включеності і різноманітні життєві реалії;

посилення вибіркової пам'яті відповідно до актуальності питання, що розглядається;

підвищення рівня вербалізації, здатності словами описати життєві явища та висловити свій стан;

обумовленість гнучкості та здатність до свідомого розвитку людини різноманітністю соціальних ролей, які вона грає;

взаємозв'язок ідентифікації людини зі своїми ролями та схильність до впливу соціальних стереотипів;

висока готовність йти на компроміс після прийняття рішень.

**3. Відповідно до третього завдання** здійснено емпіричне дослідження професійної самореалізації особистості соціального працівника

За результатами проведеного опитування «Діагностика реалізації потреб у саморозвитку». Дослідження дало наступні результати: у 89% опитаних присутня активна реалізація власних потреб і саморозвитку; в 11% випадків система саморозвитку не склалася.

Провівши дослідження суб'єктивного ставлення до професійного саморозвитку, можна зробити висновок, що поняття «професійний саморозвиток» переважна більшість опитаних пов'язує з удосконаленням власного «Я», самовдосконаленням, знаннями, цілеспрямованістю, мотивацією, комунікабельністю тощо.

Встановлено, що більше половини опитаних вважають, що в Управлінні праці та соціального захисту населення Уманської міської ради створені всі необхідні умови для професійного саморозвитку фахівця.

Визначено, що, для переважної більшості опитаних професійний саморозвиток є важливим, а володіння професійною компетентністю дозволить їм у подальшій професійній діяльності ефективніше впроваджувати власну діяльність.

**4. Відповідно до четвертого завдання** розроблено програму професійної самореалізації особистості соціального працівника за результатами дослідження.

Основною метою програми ми визначили можливості використання наукових та прикладних знань у сфері соціальної роботи, формування уміння та навички інформаційно-аналітичної діяльності в галузі професійної діяльності, розвиток професійного мислення, сприяння професійному самовизначенню та особистісному розвитку

В основу програми заклали такі завдання, як стимуляція особистісного зростання шляхом аналізу стандартних неконструктивних настановлень,

навчання навичкам саморегуляції думок, реакцій та емоцій,  
активізація позитивного мислення,  
розвиток впевненості в собі;  
усвідомлення своїх нових можливостей та ресурсів;  
вироблення навичок асертивності та резилієнтності.

Отже, запропонована нами програма професійної компетентності, спрямована на набуття актуального досвіду й особистого переживання, активізацію механізмів інтелектуально-творчого потенціалу. Програма передбачає поступовий перехід від одного етапу до іншого відповідно до структури.

Таким чином, усі завдання дослідження були вирішені, а його мета досягнена. Перспективним для подальшого наукового пошуку є більш детальний аналіз особливостей професійної самореалізації, розкриття механізмів її активізації та педагогічних умов формування готовності до професійної самореалізації майбутніх соціальних працівників.

### Список використаної літератури

1. Академічний словник сучасної української мови : в 11 томах. Том 8. 1997. — Стор. 466. URL : <http://sum.in.ua/s/realizuvaty>
2. Артемова О.І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах URL : <https://social-science.uu.edu.ua/article/186>
3. Балл Г. О. Психолого-педагогічні засади гуманізації освіти // Освіта і управління. – 1997. – № 2 – С. 21–36.
4. Березовська Л. І. Самовиховання та саморегуляція особистості : навч. посіб. / Л. І. Березовська. – К. : Слово, 2011. – 168 с.
5. Бех І. Д. Особистість у просторі духовного розвитку : навч. посіб. / І. Д. Бех. – К. : Академвидав, 2012. – 256 с.
6. Биков В. Ю. Навчальне середовище сучасних педагогічних систем [Електронний ресурс] / В. Ю. Биков // Електронний збірник наукових праць Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти. – 2010. – № 1. – Режим доступу : [http://virtkafedra.ucoz.ua/el\\_gurnal//pages/vyp1/Vykov.pdf](http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal//pages/vyp1/Vykov.pdf).
7. Браун А., Боурн А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонар. установах / Пер. з англ. Т. Семигіної. К. : Унів. Вид-во “Пульсари”. 2003. 240 с.
8. Великий тлумачний словник української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. К. : Ірпінь : ВТФ Перун, 2004. С. 1018.
9. Вознюк О. В. Педагогічна синергетика: генеза, теорія і практика : моногр. / О. В. Вознюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2012. – 708 с.
10. Гупаловська В.А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки : Автореф. дис... канд. психол. Наук : 19.00.01; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2005. 25 с.



11. Інноваційні моделі підвищення кваліфікації працівників психологічної служби і консультантів ПМПК/ авт.кол. за ред. Панка В.Г., Гаркавенко З.О. Електрон. дані. Київ, Український НМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2013. 234 с.
12. Ковальчук Н. П. Рівні професійного самовдосконалення особистості студентської молоді педагогічного коледжу / Н. П. Ковальчук. – Умань : Уманський гуманітарно-педагогічний коледж ім. Т. Г. Шевченка, 2007. – 123 с.
13. Костенко Н., Іванов В. Досвід контент-аналізу: Моделі та практики : моногр. / Н. Костенко, В. Іванов. – К. : Центр вільної преси, 2003. – 200 с.
14. Кучерявий О. Г. Професійне самовиховання у вищій школі : навч. посіб. / О. Г. Кучерявий. – К. : Освіта України, 2010. – 200 с.
15. Мясенко В. В. Психологія професійної самореалізації молоді : монографія. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. К. : Міленіум, 2016. 104 с.
16. Панок В.Г. Практична психологія. Теоретико-методологічні засади розвитку: монографія. Чернівці: Технодрук, 2010. 486 с.
17. Подільська Є. А. Ціннісні орієнтації та проблема активної особистості. Х.: Основа, 1991. 162 с.
18. Помиткіна Л. Професійна самореалізація психолога в практичній діяльності. *Moderní aspekty vědy Svazek XIV mezinárodní kolektivní monografie.* URL : <https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/54283/1/%d0%9f%d0%be%d0%bc%d0%b8%d1%82%d0%ba%d1%96%d0%bd%d0%b0%20%d0%9b.%d0%92..pdf>
19. Посметний В. В. Поняття професіоналізму працівників ОВС як визначальної категорії їх професійної підготовки. 2007. №2. С.179–184.
20. Протасова Н. Г. Теоретичні основи навчання державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації : навч. посіб.

/ Н. Г. Протасова. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 160 с.

21. Психолого-педагогічні основи навчання : навч. посіб. для викладачів психології і педагогіки, аспірантів, студентів педагогічних навчальних закладів та курсантів військових училищ / О. В. Скрипченко, О. С. Падалка, Л. О. Скрипченко ; Міністерство освіти і науки України; Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова. – К. : Укр. центр духовної культури, 2005. – 712 с.

22. Смолюк А. І. Аналіз ефективності коректувальної програми формування компонентів професійного саморозвитку майбутніх учителів початкової школи / А. І. Смолюк // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка / Терноп. нац. пед. ун-т ім. Володимира Гнатюка. – Тернопіль, 2017. – № 2. – С. 96–102.

23. Смолюк А. І. Ідентичність як основа професійного саморозвитку майбутнього фахівця / Actual questions and problems of development of social sciences : International scientific-practical conference. – June 28–30. – Kielce, 2016 – P. 171–174.

24. Соціальна педагогіка : словник-довідник / За заг. ред. Т.Ф. Алексеєнко. Вінниця : Планер, 2009. 374 с., с. 404

25. Стандарт вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти (24.04.2019 р.)» URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/04/25/231-Sotsial.robota-bakalavr-VO.18.01.pdf>

26. Суббот А. І. Професіоналізм співробітників правоохоронних органів як фактор забезпечення безпеки їх діяльності. Адміністративне право. №14. 2012 р. С.74–79.

27. Твердохлебова Н. Професійна самореалізація особистості та її дослідження в сучасній науці. Психологічні та педагогічні проблеми

професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України. Харків. 2018. С. 207–210.

28. Тимощук Г. В. Професійна самореалізація особистості як педагогічна проблема. Наукові записки кафедри педагогіки, 1(43), 413–421. URL : <https://periodicals.karazin.ua/pedagogy/article/view/11963>

29. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості у межах і за межами буденності / Т. Титаренко. – К. : Либідь, 2003. – 376 с.

30. Тихонова Т. В. Педагогічні умови професійного саморозвитку майбутнього вчителя інформатики. Автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Т. В. Тихонова, Інститут вищої освіти АПН України. – К., 2001.

31. Федій О. А. Актуальні питання самовиховання студентів педагогічних вузів / О. А. Федій // Педагогічні та соціально-психологічні аспекти виховання у контексті сучасного європейського виміру : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Полтава, 4–6 жовт. 2006 р.) / Полтав. держ. пед. ун-т ім. В. Г. Короленка. – Полтава, 2006. – С. 27–29.

32. Харченко П. Формування готовності до професійного саморозвитку у майбутнього педагога-музиканта: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / П. В. Харченко. – К., 2004. – 20 с.

33. Хоржевська І. М. Професіоналізм та професійний розвиток особистості / І. М. Хоржевська // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Сер.: Державне управління. – 2013. – Т. 214, Вип. 202. – С. 110–113. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdu\\_2013\\_214\\_202\\_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdu_2013_214_202_24).

34. Цокур Р. М. Формування потенціалу професійного саморозвитку в майбутніх викладачів вищої школи у процесі магістерської підготовки : дис. ... канд. пед. наук. – О., 2004. – 245 с.

35. Чайка В. Аксіологічний компонент структури саморегуляції / В. Чайка // Вісник Львівського університету. – Львів, 2006. – С. 16–24.

36. Чайка В. М. Теорія і технологія підготовки майбутнього вчителя до саморегуляції педагогічної діяльності : автореф. дис. ... д-ра пед. наук :
37. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / В.М. Чайка ; Тернопіл. нац. пед. ун-т ім. Володимира Гнатюка. – Тернопіль, 2006. – 43 с.
38. Чобітько М. Г. Самовдосконалення студентів-майбутніх учителів – у процесі особистісно-орієнтованої професійної підготовки / М. Г. Чобітько // Педагогіка і психологія. – 2004. – № 1 (42). – С. 57–69.
39. Шахов В. І. Роль психологічних механізмів у вихованні та самовихованні особистості // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету. Серія: Педагогіка і психологія. – Вінниця, 2015. – Вип. 43 – С. 403.
40. Шахов В. І. Формування мотивації навчально-професійної діяльності студентів // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету. Серія: Педагогіка і психологія : зб. наук. пр. / відп. ред. В. І. Шахов. – Вінниця, 2014. – Вип. 42 – С. 331–338.
41. Ямницький В. М. Здатність до саморегуляції як основа професіоналізації спеціаліста / В. М. Ямницький // Психологія: реальність і перспективи. – 2013. – Вип. 1. – С. 26–29.
42. Яценко Т. М. Глибинна психокорекція та упередження психічного вигорання. Ч. 1. / Т. М. Яценко. – К. : Главник, 2008. – 176 с.