**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ особливостей становлення особистості соціального працівника у професійній діяльності**

**1.1.Теоретико-методологічні основи дослідження становлення особистості фахівця з соціальної роботи**

Висвітлено стан досліджуваної проблеми, виокремлено основні наукові підходи до вивчення проблеми становлення особистості загалом і фахівців зокрема, визначено сутність та особливості становлення особистості фахівця, визначено соціально-психологічну специфіку професійності діяльності у сфері соціальної роботи, подано теоретичну модель становлення особистості фахівця з соціальної роботи тощо.

Показано, що вивченням проблеми становлення особистості займалися представники різних психологічних шкіл та напрямів, які зосереджували увагу на різних його аспектах, а саме: прагненні до особистісної цілісності та зростання через подолання певних протиріч і негативів (внутрішніх конфліктів) у власній особистості (А. Адлер, М. Везерел, Е. Еріксон, З. Фройд та ін.); функціонування під впливом соціального середовища, коли у процесі научіння набувається здатність до саморегуляції, самоконтролю і самоефективності (А. Бандура, Дж. Роттер. Б. Скіннер, М. Шерер та ін. ), інтеріоризації нормативних образів, які імпліцитно несе у собі культура суспільства, що спричинює специфіку ціннісних орієнтацій, Я-концепції, самокатегоризацію, еталонних схем причинності тощо (К. Герген, В. Москаленко, В. Рибалка та ін.); особистісному зростанні людини як вільної істоти, яка перебуває у постійному процесі самоактуалізації, самореалізації й саморозвитку особистості та спрямована на реалізацію закладених у ній потенційних можливостей, розкриття власних сутнісних сил (Ш. Бюлер, А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, М. Ткалич, В. Франкл, Е. Шостром та ін.), розвиток творчого й духовного потенціалу, ствердження власного «Я» тощо (Г. Балл, І. Бех, В. Моляко та ін.); формування нових психологічних якостей – новоутворень у процесі цілеспрямованої активності самої людини, провідної для певного віку діяльності (Л. Виготський, О. Леонтьєв, Д. Леонтьєв та ін.), соціальних відносин (А. Петровський та ін.), набуття особистістю в процесі розвитку певної форми – цілісної системи соціальних властивостей, що являє собою ієрархію, «специфічне об’єднання і функціонування в процесі життєдіяльності особистості різних рівнів її організації» (Л. Анциферова та ін.); набуття суб’єктності у процесі освоєння смислу, цілей, завдань і способів перетворення навколишньої дійсності й власної особистості, яка конструює своє майбутнє (життєконструювання) як внутрішньо детерміновану активність самопізнання, самопокладання і самоздійснення, внаслідок актуалізації суб’єктних механізмів самозапитування, самоперцепції, самооцінювання, самопотенціювання та ін. (К. Абульханова-Славська, А. Брушлинський, В. Татенко, Т. Титаренко, Р. Стівенсон та ін.); самовизначення і самоствердження особистості, як такої, що має ціннісно-смислову природу та виражається в активному ставленні людини до самої себе і навколишньої дійсності, досягненні особистістю «акме» (Б. Ананьєв, Л. Божович, Б. Братусь, А. Деркач, З. Карпенко, Г. Радчук та ін.), становлення цілісної, зрілої особистості (Б. Ананьєв, С. Максименко, В. Столін, М. Розенберг, С. Рубінштейн та ін.); саморозвитку як актуалізованого, усвідомленого і самокерованого процесу змін, саморуху і самотворення (М. Боришевський, С. Кузікова, М. Савчин, Л. Сердюк, В. Слободчиков та ін.), особистісного зростання (Г. Балл, О. Бондарчук, О. Бондаренко, Л. Карамушка, Г. Костюк, С. Кузікова, П. Лушин, С. Максименко, Т. Титаренко, Н. Чепелєва та ін.); самопроектування як здатності особистості діяти, ставити й розв’язувати завдання на смисл, вибудовувати власний смисловий простір, розвивати в собі відповідальне, авторське ставлення як до зрілої особистості, здатної осмислити себе (рефлексія), власний життєвий досвід і створити свій особистісний проект розвитку та реалізувати його (А. Карпов, М. Савчин, М. Смульсон, Н. Чепелєва, Г. Щедровицький та ін.).

Загалом, проведений аналіз психологічних досліджень з досліджуваної проблеми дозволяє розглядати становлення особистості як цілісний процес розгортання взаємопов’язаних і взаємодіючих між собою та оточуючим світом потенцій (особистісних якостей, властивостей, рис), зумовлений потребами у самовизначенні, саморозвитку й самореалізації у різних сферах життєдіяльності.

Показано, що процес становлення особистості набуває своєї специфіки відповідно до сфери життєдіяльності людини, зокрема, у професійній діяльності залежно від рівня професійних цінностей, знань, умінь і навичок, здатності використовувати їх у практичній діяльності, а також власної активності, спрямованої на професійну самореалізацію та самовдосконалення (Е. Зеєр, О. Кокун та ін.).

Відповідно становлення особистості фахівця запропоновано розглядати як багаторівневий соціально-психологічний феномен, що характеризує складний, неперервний процес активної взаємодії особистості та професійного середовища, внаслідок якої здійснюється самовизначення у професійній діяльності, професійний саморозвиток та самореалізація.

На основі узагальнення підходів до розгортання становлення особистості фахівця (Е. Гінзбург, Е. Зеєр, Є. Клімов, О. Кокун, А. Маркова та ін.) виокремлено такі стадії:

1) професійної підготовки, результатом проходження якої є: сформованість уявлень щодо професій, професійне самовизначення; опанування професійних знань, умінь й навичок, професійна самоідентифікація;

2) професійної адаптації (входження у сферу професійних відносин, адаптація до вимог професійної діяльності, мотивація проектування професійного шляху та ін.);

3) формування професійної компетентності (розвиток і формування професійних цінностей, власної системи смислів соціальної роботи, професійно-важливих якостей, здібностей, здатності до саморегуляції у професійній діяльності);

4) формування професійної майстерності (самовдосконалення професійноважливих якостей і властивостей, самоствердження фахівця у професійній діяльності, становлення професіоналізму;

5) вдосконалення професійної майстерності та передачі досвіду (усвідомлення рівня майстерності, власного статусу як наставника у сфері соціальної роботи, формування ціннісної позиції як фахівця-майстра, самореалізація фахівця як професіонала);

6) післятрудову (цінність осмислення власного професійного досвіду, самоздійснення, суб’єктивна інтерпретація успіху (невдач), задоволеність (незадоволеність) професійними досягненнями, здатність до зміни соціальної ролі, стилю життєдіяльності тощо.

Показано, що перехід від однієї стадії становлення особистості фахівця до іншої не завжди має конструктивний характер.

За певних умов можуть розвиватись і деструктивні явища через негативні наслідки робочих стресів, у вигляді стійких змін структури й змісту професійної діяльності та структури особистості суб’єкта, вектора професійного становлення (кризи), що зумовлені накопиченням зовнішніх і внутрішніх суперечностей, професійними деформаціями тощо (Ф. Василюк, П. Горностай, Л. Карамушка, С. Максименко, Т. Титаренко, Л. Шнейдер та ін.).

Охарактеризовано соціально-психологічну специфіку професійної діяльності фахівця з соціальної роботи, що зумовлена змістом та функціями соціальної роботи і передбачає надання соціальних послуг населенню, а саме (О. Безпалько, Н. Кривоконь, Т. Семигіна та ін.):

1) приналежність до професії типу «людина-людина», що базується на суб’єктсуб’єктній та суб’єкт-об’єктній взаємодії, має гетерохронний характер з тенденцією до постійного ускладнення, урізноманітнення видів роботи, включених до ієрархічних відносин, з метою створення умов для поліпшення життєвої ситуації людей, захисту населення від негативного впливу деструктивних соціальних явищ тощо, що зумовлює її яскраво виражений гуманістичний зміст;

2) творчий характер через переважання нестандартних проблемних ситуацій, виражену попереджувальну і прогностичну природу розв’язуваних завдань, потребу в прийнятті відповідальних рішень у складних та кризових ситуаціях тощо;

 3) достатньо жорсткі вимоги до індивідуально-психологічних та професійних якостей фахівця як суб’єкта діяльності та його професіоналізму у досягненні цілей соціальної служби, при розробленні й реалізації різноманітних соціальних проектів, програм та ін.;

4) висока інформативна насиченість, зумовлена новими вимогами до соціальної роботи за різними підставами (залежно від того, на кого спрямована соціальна робота, в яких сферах життєдіяльності суспільства реалізується, на вирішення яких проблем вона спрямована, який «вектор» її основного змісту) відповідно до європейських стандартів тощо;

5) багатофункціональність, постійне розширення та наповнення новим змістом професійних функцій (консультативна, діагностична, прогностичновипереджувальна, соціально-медична, комунікативна, правозахисна, організаційноуправлінська, просвітницька, виховна та ін.) і виконуваних відповідно до них соціальних ролей («консультант», «дослідник», «стратег», «помічник», «адвокат», «лідер», «управлінець», «реабілітолог», «учитель» та ін.) у відповідь на виклики перманентно змінюваних соціальних умов;

6) значна психічна напруженість та ймовірність виникнення емоційного виснаження та / або професійного вигорання, негативних психічних станів, кризових ситуацій, які зумовлюють високу психологічну ціну через персональну відповідальність фахівців за результати власної діяльності з врахуванням дефіциту часу, постійних ризиків, що можуть спричинювати появу професійних стресів, кризових станів, втомлюваності, погіршення здоров’я працівника тощо.

Ураховуючи визначені соціально-психологічні особливості, розроблено теоретичну модель становлення особистості фахівця з соціальної роботи, визначено його сутність, критерії і показники.

Показано, що становлення особистості фахівця з соціальної роботи як соціально-психологічний феномен становить собою складний, перманентний процес активної взаємодії особистості та соціуму, зумовлений потребами самовизначення у професійній діяльності, саморозвитку, самовдосконалення й самореалізації фахівця як професіонала у сфері соціального захисту і надання соціальних послуг різним категоріям населення.

Розроблено й обґрунтовано концептуальну модель становлення особистості фахівця з соціальної роботи.

 Визначено, що прогресивний чи регресивний напрям становлення особистості фахівця з соціальної роботи можна оцінювати в ціннісно-мотиваційній, когнітивноафективній та конативно-рефлексивній сферах за відповідними критеріями: ціннісне ставлення до становлення особистості фахівця з соціальної роботи; розуміння й усвідомлення процесу становлення та переживання позитивних почуттів до становлення особистості фахівця; дієвість і рефлексивність становлення.

Виокремлено професійно-особистісні новоутворення на різних стадіях становлення:

-самовизначення в якості фахівця на стадії професійної підготовки;

-проектування (життєконструювання) професійного шляху – на стадії професійної адаптації;

-саморегуляції у професійній діяльності – на стадії формування професійної компетентності;

-самоствердження та самовдосконалення у професійній діяльності – на стадії формування професійної майстерності;

-самореалізації фахівця як професіонала, досягнення «акме» – на стадії вдосконалення професійної майстерності і передачі досвіду;

-рефлексії професійного досвіду і самотворення смислу подальшого життєвого шляху – на післятрудовій.

**1.2. Методичне забезпечення емпіричного дослідження становлення особистості фахівця з соціальної роботи**

Висвітленню методологію, методики та організацію емпіричного дослідження становлення особистості фахівця з соціальної роботи, обґрунтувано методичний інструментарій щодо встановлених показників становлення особистості фахівця з соціальної роботи, характеристику етапів дослідження соціально-психологічних особливостей на різних стадіях становлення, визначено критерії прояву у ціннісно-мотиваційній, когнітивно-афективній та конативно-рефлексивній сферах, а також висвітлено особливості сформованості репрезентативної вибірки досліджуваних.

Методологію дослідження склали сукупність фундаментальних наукових підходів, загальних принципів пізнання, загальнонаукових концепцій, універсальних концептуальних систем, що відображають міждисциплінарну природу становлення особистості фахівця у сфері соціальної роботи як професійної діяльності, взаємозв’язок і взаємодію основоположних ідей інтегрованого підходу, в основі якого базові методологічні положення особистісно-діяльнісного, генетикомоделюючого, аксіологічного, суб’єкт-ного та рефлексивного підходів у вивченні проблеми становлення особистості фахівця з соціальної роботи.

Теоретична основа визначає змістову складову концепції і відбиває систему вихідних ідей, принципів, положень, провідних понять дослідження, необхідних для розуміння соціально-психологічної специфіки соціальної роботи, сутності і складових становлення особистості фахівця як суб’єкта професійної діяльності в системі «людина-людина».

Технологічний аспект передбачає визначення сукупності методів емпіричного дослідження соціально-психологічних показників становлення особистості фахівця з соціальної роботи у ціннісно-мотиваційній, когнітивно-афективній, конативно-рефлексивній сферах та професійно-особистісних новоутворень на різних стадіях його становлення, особливостей соціально-психологічного супроводу становлення особистості фахівця з соціальної роботи у процесі його професіоналізації, а також розробку процедури діагностики згідно з визначеними методологічними положеннями, з одного боку, і його специфіки, з іншого.

Дослідження здійснювалося в декілька етапів.

Перший етап передбачав вивчення й теоретичний аналіз основних наукових підходів до проблеми становлення особистості, визначення соціально-психологічної специфіки професійної діяльності фахівця та розробку теоретичної моделі становлення особистості фахівця з соціальної роботи.

На другому етапі визначено й уточнено емпіричні референти становлення особистості фахівця з соціальної роботи, розроблено відповідний методичний інструментарій дослідження.

На третьому етапі – власне емпіричному – визначено, по-перше, окремі показники, особливості, чинники й умови становлення особистості фахівця з соціальної роботи й професійно-особистісні новоутворення на різних його стадіях, по-друге, розроблено програму сприяння становленню особистості фахівця з соціальної роботи у процесі соціальнопсихологічного супроводу на рівнях базової професійної підготовки (здобуття вищої освіти), первинної професіоналізації (на стадіях професійної адаптації та формування професійної компетентності) та вторинної професіоналізації (на стадіях формування професійної майстерності, вдосконалення професійної майстерності й передачі досвіду та післятрудовій стадії).

У дослідженні взяли участь 72 фахівця з соціальної роботи, які були розподілені за статтю, віком, родом занять, ступенем освіти, місцем проживання, стажем соціальної роботи та стадіями становлення.

Такий підхід до організації емпіричного дослідження дозволив визначити зміст, основні тенденції, проблеми, соціально-психологічні чинники й умови становлення особистості фахівця з соціальної роботи та відповідні професійноособистісні новоутворення, визначити особливості соціально-психологічного супроводу становлення особистості фахівця у процесі його професіоналізації.

**1.3. Особливості професійної діяльності соціального працівника в системі соціального забезпечення**

Останнім часом проблеми соціального захисту населення стали одними з найбільш обговорюваних у світі.

На межі тисячоліть світова спільнота стикнулася із значними проблемами у сфері соціального захисту населення, що пов’язано як з погіршенням загальносвітової економічної ситуації, так і демографічними процесами, які супроводжуються збільшенням частки людей похилого віку та зменшенням кількості працездатного населення.

У вітчизняній та зарубіжній науці проблеми, пов’язані із соціальним захистом населення, висвітлені доволі широко. Значний внесок у розкриття даної проблеми здійснили відомі західні науковці ХХ століття Т. Ганслі, Е. Гідденс, Б. Дікон, Г. Еспінг-Андерсен, Т. Скочпол, П. Спікер, Р. Титмус, Ф. Хайєк.

Проблемам моделювання та класифікації соціального захисту присвячені роботи зарубіжних учених Г. Бонолі, Дж. Вобруби, С. Лейбфріда, А. Сіарова, У. Лоренца.

Питання, пов’язані з глобальними аспектами формування й розвитку соціального захисту, розглядаються в роботах В. Артса, П. Пірсона, П. Стабса, П. Тейлор-Губі, П. Флори.

Фундаментальними дослідженнями, які визначили науковий пошук у сфері соціальної політики та соціального захисту, стали роботи відомих вітчизняних та російських учених С. Алєксєєвої, В. Бабкіної, Н. Борецької, К. Гаджиєва, В. Куценко, Е. Лібанової, О. Лукашевої, О. Новікової, А. Сіленко, О. Скрипнюка, В. Скуратівського, О. Єрмоловської, О. Скомарохової, В. А. Поліщук та інших.

У системі соціального захисту соціальна робота є ланкою, що поєднує адміністративноправову систему соціального захисту з тими, для кого вона призначена – населенням.

Носієм функції поєднання є соціальний працівник, основне завдання якого – зробити доступними наявні соціальні служби для їх клієнтів. Зміни, що відбуваються в нашій країні, викликали необхідність появи нової спеціальності «Соціальна робота» та відповідно нової професії – соціальний працівник.

Соціальна робота – діяльність, спрямована на допомогу людям, які опинилися у скрутних життєвих обставинах, на забезпечення соціальної підтримки найменш захищених верств суспільства.

Основна функція соціального працівника полягає в допомозі людям пристосуватися до складного, спеціалізованого, технологічно орієнтованого суспільства, частиною якого є найближче оточення – сім’я, трудовий колектив,сусіди, однолітки тощо.

Окрім цього, соціальний працівник повинен також надавати ефективні послуги індивідам, сім’ям, групам, громадам і суспільству з метою поліпшення якості життя та функціонування соціуму.

Приклади державної підтримки та благодійної допомоги ми можемо знайти ще у давні часи. Проте професійна соціальна робота зародилася наприкінці ХІХ ст. в Європі та Північній Америці. Тоді ж з’явилася і така професія, як соціальний працівник. За понад 100 років існування ця професія зазнала докорінних змін – від простого піклувальника до фахівця, який здатен побачити й активізувати внутрішній потенціал людини, допомогти їй подолати психологічні проблеми і конфлікти, повернути контроль за власним життям. Особливістю сучасної професійної соціальної роботи є те, що вона має на меті не лише підтримку людини, але й її повернення до повноцінного самостійного активного життя.

Такий підхід забезпечує сталий соціальний і духовний розвиток суспільства, дозволяє попередити загострення соціальних проблем, не відволікає ресурси суспільства, а збільшує їх.

Тому сьогодні соціальна робота вимагає від тих, хто її виконує, оволодіння найсучаснішими методами роботи з людиною та впливу на суспільні процеси.

Соціальна робота орієнтована, насамперед, на людину, тому можлива тільки на партнерському рівні. Клієнт довіряє соціальному працівнику свої особисті проблеми, пускаючи його до своєї інтимної сфери.

 Робота з клієнтом можлива лише тоді, коли між ним та соціальним працівником виникають і зберігаються довірчі стосунки. Клієнт має право вимагати збереження таємниці. Не менш важливою є посередницька діяльність соціального працівника.

Бути посередником – означає пояснювати інтереси і погляди однієї сторони іншій: клієнтам, родинам, чиновникам, представникам інших професій, вислуховувати обвинувачення в упередженості з різних боків.

 Це призвело до створення специфічного стилю мислення й особливої мови соціальних працівників. Зазвичай, до посередника звертаються по допомогу лише після того, як протягом тривалого часу людина перебувала у важкій ситуації і не змогла самотужки її подолати.

Посередницька діяльність соціальних працівників часто приймає форму координації зусиль представників різних професій для комплексного вирішення проблем окремої людини чи родини. Як уже зазначалося, в Україні соціальна робота як професійна діяльність почала розвиватися з початку 1990-х років.

Передумовами її впровадження стали загострення економічних і соціальних проблем, криза суспільної моралі; різке збільшення кількості людей, які виявилися неспроможними самостійно забезпечити необхідні умови свого життя; психологічна криза у значної кількості людей внаслідок різких змін у суспільстві, а також поширення таких негативних соціальних явищ, як безробіття, дитяча бездоглядність, злочинність, алкоголізм і наркоманія тощо.

У таких умовах виникла потреба у створенні різноманітних соціальних агентств та залученні до них професіоналів, здатних використовувати сучасні технології попередження і подолання соціальних проблем та активізації потенціалу особистості.

Сьогодні у соціальній сфері України діють центри зайнятості і праці; соціальні служби для молоді та служби у справах неповнолітніх; кризові центри й притулки для дітей і дорослих; територіальні центри по роботі з населенням, будинки-інтернати та пансіонати; реабілітаційні центри для людей із особливими потребами, а також тих, хто страждає на важкі захворювання; соціальнопсихологічні відділи на підприємствах, у навчальних закладах, військових частинах, установах внутрішніх справ, місцях відбування покарання; а також близько 60 тис. громадських організацій, що надають соціальні послуги, захищають права, проводять роботу з профілактики соціальних та особистих проблем.

Організації, що займаються соціальною роботою, мають активну підтримку як держави, так і національних та міжнародних благодійних фондів.

Найближчим часом кількість таких організацій збільшуватиметься, адже запобігати соціальним хворобам набагато легше, ніж боротися із соціальними епідеміями.

Найперспективнішими напрямами соціальної роботи є профілактика негативних явищ та формування здорового способу життя; організація роботи приватних центрів соціального обслуговування; організація ринку соціальних послуг; робота в громадах, спрямована на згуртування й активізацію внутрішніх резервів; упровадження альтернативних форм соціальної опіки дітей-сиріт, людей із обмеженими можливостями, альтернативних форм реабілітації осіб із відхиленнями в поведінці; соціально-психологічна робота на підприємствах та в організаціях.

Із прийняттям у 2003 р. Закону України «Про соціальні послуги» зросла потреба у фахівцях, які мають освіту за спеціальністю «Соціальна робота». Тому зміст підготовки фахівців повинен включати такі компоненти: глибокий аналіз сучасного соціального розвитку і формування вміння дати об’єктивну оцінку соціальній політиці, запропонувати альтернативні варіанти; чітке уявлення та класифікацію сучасних моделей, форм і методів самої практики соціальної роботи; процес формування особистісних якостей у майбутніх соціальних працівників; теорії, концепції, моделі і технології, спрямовані на ефективне виконання соціальним працівником своїх професійних функцій; розробку й реалізацію програм, що сприяють формуванню професійної компетентності соціального працівника [4].

У соціальній сфері працюють фахівці різних спеціальностей: психологи, юристи, лікарі, соціологи тощо. Проте провідна роль належить фахівцям із соціальної роботи.

Соціальний працівник – це людина, яка не лише допомагає неблагополучним людям і родинам, а й деякою мірою суспільним діячем, котрий бере участь у реформуванні соціальної політики і законів країни.

Головне для соціального працівника – вміння, бажання йти до людей, знаходити форми спілкування з ними, причому на різних рівнях: соціальний працівник – представник держави; соціальний працівник – група; соціальний працівник – клієнт.

 Тому набуття навичок спілкування є дуже важливим для соціальних працівників.

Сучасний соціальний працівник вбачає своє завдання в тому, щоб людина, якій він допомагає, у подальшому мала змогу обходитися без цієї допомоги, що і є показником професійного успіху.

Головне завдання соціальної роботи полягає в тому, щоб повернути клієнту здатність діяти самостійно за певних соціальних умов. Характер діяльності вимагає від соціального працівника знання широкого кола питань: організації системи соціального забезпечення в цілому, відповідного законодавства, елементів соціології та економіки, конкретних прийомів індивідуальної роботи з людьми.

Тобто передбачає необхідність знань про людину у прикладній психології.

Соціальний працівник повинен уміти виявляти соціальну проблему, встановлювати її причини, а потім сприяти її вирішенню. Він допомагає людям, які опинилися у скрутній життєвій ситуації, почувати себе повноцінними членами суспільства.

Разом з тим соціальній роботі притаманні певні особливості. Характер проблем, з якими вона стикається, не дозволяє запропонувати однозначні методи їх ефективного розв’язання.

Будь-які недоліки тут особливо помітні. Тому прорахунки сім’ї, суспільства у багатьох країнах вважаються виною саме соціальних працівників. «Молодість» професії пояснює відсутність у неї міцних позицій в академічному та адміністративному світі.

Спроби спеціалістів соціальної сфери розробити об’єктивно наукові спроби вирішення людських проблем часто викликають недовіру у зв’язку з тим, що ця сфера розглядається, перш за все, як особиста і побутова.

 Сукупність особистісних якостей втілюється у стилі поведінки соціального працівника і системі стосунків, які він формує. Деякі з них вільно почуваються в конфліктних ситуаціях, інші віддають перевагу співробітництву та взаємодопомозі колег. Одні вміють спілкуватися з балакучими клієнтами, інші швидше «знаходять мову» із небагатослівними й мовчазними. Одні більш чутливі до дітей, інші-до людей похилого віку.

Деякі витримують і агресивне ставлення, а дехто сприймає болюче найменшу недовіру до себе. Подібні приклади можна довго продовжувати. Та вони лише підтвердять одне: велику роль індивідуальних якостей соціального працівника у його професійній діяльності.

Серед них виділимо насамперед такі: гуманістична спрямованість, особиста і соціальна відповідальність, загострене відчуття добра й справедливості, власна гідність і повага гідності іншої людини, терпеливість, ввічливість, порядність, емпатичність, готовність зрозуміти клієнта й прийти йому на допомогу, стриманість, адекватність самооцінки, щирість, щедрість, соціальна адаптованість.

 Ці та інші риси можна поділити на три групи: психологічні характеристики, що є складовою частиною придатності до соціальної роботи; психолого-педагогічні якості, орієнтовані на вдосконалення утвердження соціального працівника як особистості; методичні навички і зусилля, спрямовані на створення особистого іміджу (привабливості).

 Позиція соціальних працівників як спеціалістів-професіоналів передбачає об’єктивність і неупередженість, проте вони рідко залишаються байдужими, постійно стикаючись з потужним зарядом людських страждань. Професіоналів соціальної роботи вирізняють особливий статус та знання, спираючись на які вони об’єктивно оцінують ситуацію.

Основою професійних знань соціальних працівників є дві функціональні концепції: по-перше, власне ідея професіоналізму, по-друге, ставлення до прав людини. Спеціаліст соціальної роботи наділений різноманітними посадовими обов’язками.

Основні з них такі: виявляти і надавати підтримку дітям та дорослим, яким потрібна опіка і піклування, влаштування в лікувальні й навчально-виховні заклади, матеріальна та соціально-побутова допомога; виявляти на підприємствах, в мікрорайонах, селах сім’ї окремих осіб, які потребують соціально-медичної, юридичної, психолого-педагогічної, матеріальної й іншої допомоги, охорону морального, фізичного і психічного здоров’я; володіти основами пенсійної справи, соціального захисту сімей з дітьми, інвалідів, одиноких та інших соціально незахищених громадян; організовувати громадський захист неповнолітніх правопорушників, при необхідності – брати в ньому особисту участь; сприяти створенню і діяльності центрів соціальної служби для молоді; допомагати організації й виховній діяльності інтернатів, притулків для інвалідів, людей похилого віку, бездомним та ін.; брати участь у роботі із соціальної адаптації і реабілітації осіб, які повернулися зі спеціальних навчально-виховних установ та місць позбавлення волі, розв’язанні інших гострих соціальних проблем.

Сьогодні в Україні ми спостерігаємо вельми неприємні тенденції. Це зменшення чисельності населення, збільшення кількості розлучень, а отже і проблемних сімей, сиріт, відбувається старіння населення, зубожіння, а тому поширюється жебрацтво, через неякісне медичне обслуговування зростає кількість неповноцінних дітей, інвалідів, широко розповсюджені венеричні хвороби, у тому числі СНІД, що зазвичай трапляється під час суспільних негараздів, зростає захворюваність на наркоманію і токсикоманію, зростає злочинність.

На соціальну сферу впливає економічна ситуація в країні: спад виробництва, зниження продуктивності праці, знецінення заощаджень населення внаслідок гіперінфляції, зниження реальної заробітної плати і пенсій, падіння рівня зайнятості, зростання безробіття.

 За таких умов населення деморалізується.

Тому діяльність соціальних працівників сьогодні залишається вкрай перспективною і необхідною.

Ефективна робота установ соціального захисту неможлива без висококваліфікованих працівників, які досконало володіють усіма необхідними професійними навичками та вміннями.

Тому одним із найважливіших напрямків роботи у цій сфері є підготовчий, навчальний етап, етап професійної орієнтації і професійного відбору кадрів для соціальних служб.

**Розділ 2**

**. Експериментальне ДОСЛІДЖЕННЯ особливостей становлення особистості соціального працівника у професійній діяльності**

**2.1. Дослідження особливостей становлення особистості фахівців з соціальної роботи**

 Подано результати емпіричного дослідження особливостей становлення особистості фахівців з соціальної роботи у ціннісно-мотиваційній, когнітивно-афективній та конативно-рефлексивній сферах відповідно до критеріїв і показників, представлених в моделі.

Переважна більшість досліджуваних фахівців характеризується середнім і нижче за середній рівнями становлення особистості.

Так, високий рівень становлення особистості у ціннісно-мотиваційній сфері виявлено лише у 0,8% досліджуваних, вище за середній – у 26,7%, середній – у 50,2%, нижче за середній – у 21,9%, низький – у 0,3% досліджуваних осіб.

Аналіз показників становлення особистості у ціннісно-мотиваційній сфері засвідчив певну невідповідність ціннісних орієнтацій фахівців з соціальної роботи меті і завданням їх професійної діяльності.

Зокрема, за результатами факторного аналізу термінальних та інструментальних цінностей за методикою М. Рокича виявлено досить суперечливу структуру ціннісних орієнтацій фахівців.

Зокрема, йдеться про протиставлення повноти та емоційної насиченості професійної діяльності і щасливого сімейного життя; потреб фізичного і психічного здоров’я, широкого спектру знань і високої культури та способів їх задоволення; суперечливі тенденції щодо реалізації основної мети фахівця – добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому, самостійність, незалежність у судженнях і вчинках через творчу діяльність, високі вимоги до життя і високий рівень домагань, що потребує зрілості суджень і здорового глузду, які досягаються життєвим досвідом та ін. За авторською методикою «Ціннісне ставлення до становлення особистості фахівця у сфері соціальної роботи» констатовано, що найбільшу цінність для фахівців з соціальної роботи становить «соціальний захист, допомога, підтримка і піклування про людей, які цього потребують» (55,7% досліджуваних), що, на нашу думку, свідчить про сформовану позитивну установку стосовно основних завдань соціальної роботи, щодо особливостей і процедури надання соціальних послуг населенню.

Водночас лише третя частина досліджуваних сприймає «людину, її потреби, інтереси» як цінність (37,3%).

Приблизно такі ж результати отримані й щодо показників «гуманне ставлення, вміння співчувати, співпереживати потребуючим допомоги людям, альтруїзм» та «захист інтересів та прав людей, соціальна справедливість та рівність» (29,3%), «вміння спілкуватися, бути толерантними і терпимими у процесі взаємодії» (24,6%), «професіоналізм, знання своєї справи» (12,0%), «індивідуальний підхід у взаємодії з клієнтом» (10,2%) тощо.

 До того ж за модифікованою методикою О. Бондарчук і Л. Карамушки встановлено дисгармонійність мотивів професійної діяльності у фахівців з соціальної роботи.

Виявлено, що найбільш значущими для фахівців з соціальної роботи, є: престижні мотиви (у середньому 10,6 балів), соціальні (у середньому 9,1), особистісного і професійного зростання (у середньому 8,8 балів), прагматичні (у середньому 8,1 балів) та власне професійні мотиви (у середньому 8,0 балів).

При цьому за результатами кластерного аналізу виявлено чотири типи фахівців залежно від їх професійної мотивації: «тип, орієнтований на професійну самореалізацію» (30,3% досліджуваних), «соціально-спрямований тип» (26,4%), «прагматик» (24,4%) і «внутрішньо мотивований тип» (18,9%), який, на наш погляд, є оптимальним у контексті мети й завдань соціальної роботи.

Щодо когнітивно-афективної сфери: високий рівень її розвитку визначено лише у 0,8% досліджуваних, вище за середній – у 29,7%, середній – у 29,0%, нижче за середній – у 39,5%, низький – у 1,0% (див. табл. 3), що свідчить про недостатній рівень усвідомлення і розуміння фахівцями з соціальної роботи сутності, показників, чинників, шляхів становлення їх особистості у професійній діяльності.

Так, за авторською модифікацією методики незавершених речень установлено, що переважна кількість фахівців з соціальної роботи розуміють становлення у сфері соціальної роботи як фахову допомогу різним категоріям населення: людям похилого віку, одиноким, у складних життєвих обставинах та ін. (67,4%).

Значно менша кількість досліджуваних (22,2%) пов’язує становлення із кар’єрним зростанням, професійною самоактуалізацією, самореалізацією та саморозвитком. 18,1% фахівців розуміють становлення у професійній сфері як «встановлення нових контактів, роботи в команді»; 14,7% – як «розуміння себе та інших, дотримання етичного кодексу».

Незначна кількість досліджуваних трактують становлення як можливість «змінити світ на краще, робити добро, боротись з консерватизмом» (10,4%), «реалізувати соціальну політику держави» (8,5%),«бажання працювати за спеціальністю, стати професіоналом» (6,9%).

Отримані результати свідчать про певну фрагментарність уявлень досліджуваних щодо особливостей становлення у сфері соціальної роботи, недостатнє усвідомлення її завдань, багатофункціональності й багатовекторності спектру послуг.

До того ж йдеться про недостатнє усвідомлення системи показників становлення особистості фахівця з соціальної роботи для доволі значної частини досліджуваних.

Про це, зокрема, свідчить аналіз професійно-важливих якостей особистості, які, на думку респондентів, мають бути властивими фахівцям з соціальної роботи.

Так, найбільш затребуваними є емоційно-вольові (78,9%), когнітивні (62,2%) та комунікативні (58,6%) якості.

Значно менше фахівці усвідомлюють важливість духовно-моральних (34,1%), мотиваційних (43,2%), інтелектуальних (34,4%), організаторських (31,8%), рефлексивних (25,1%) та креативних (19,0%) якостей. Крім того, виявлено певну кількість досліджуваних, яким взагалі проблематично відповісти на дане запитання (5,4%).

Серед чинників, які сприяють успішному становленню фахівця, досліджувані називають добросовісність, ефективність та результативність соціальної роботи, уміння визначати пріоритети у вирішенні поставлених завдань (46,6%); суспільне визнання, гідну зарплату, соціальне забезпечення фахівця (38,9%), що свідчить про наявні потреби, забезпечити які фахівець у сфері соціальної роботи у повному обсязі на даний момент нездатний.

Також викликають тривогу дані щодо кількості досліджуваних, які мають бажання принести користь суспільству; є здатними до самоосвіти, самовдосконалення і рефлексії; а також альтруїзму (22,7%, 18,2% і 6,7% відповідно); наявності комунікативних і лідерських здібностей (5,8% досліджуваних).

Виявлено значну частину досліджуваних, які не змогли відповісти на дане запитання (16,3%).

Такий стан речей, на нашу думку, тісно пов’язаний з базовими переконаннями і креативністю фахівців із соціальної роботи.

Так, за даними методики «Шкали базових переконань» Р. Янов-Бульмана лише невелика кількість досліджуваних характеризуються високим рівнем: самоконтролю (44,3%); впевненості у прихильності оточуючого світу (35,4%), переконанням у справедливості світу в цілому (26,1%), контрольованості та справедливості подій (23,5%), цінності власного «Я» (21,4%) тощо.

Що ж до креативності фахівців з соціальної роботи, визначеної за відповідним тестом Г. Нікіфорова, М. Дмітрієвої, В. Снеткова, високий рівень креативного потенціалу виявлено лише у 9,4% досліджуваних осіб.

Здебільшого фахівців характеризує його середній рівень (73,7%). При цьому найбільш розвиненими у фахівців є: допитливість (у середньому 9,9 бали) і віра в себе, свої сили (у середньому 7,7 балів).

Значно нижчими виявились стійкість та переконливість (у середньому 4,3 бали), вміння мислити абстрактно, «слухова пам’ять», амбіційність, зорова пам’ять, прагнення бути незалежною особистістю, зосередженість на справах (у середньому 3,9; 2,5; 2,4; 2,2; 2,1 бали відповідно).

Отримані результати дозволяють припустити, що у фахівців із соціальної роботи доволі слабо розвинуті: здатність навчатись, уміння й навички самостійної творчої діяльності, генерувати творчі ідеї, виходити за межі заданої ситуації тощо.

Крім того за авторською модифікацією методики незавершених речень встановлено модальність ставлення (позитивне, амбівалентне, негативне) до соціальної роботи, себе як фахівця і професіонала, власної особистості та її становлення.

Виявлено, що лише трохи більше половини досліджуваних (58,6%) готові працювати у сфері соціальної роботи або обрати споріднену спеціальність, 41,4% досліджуваних не уявляють себе як професіонала з соціальної роботи й готові обрати будь-яку іншу професію.

 При цьому за методикою В. Пантилєєва-C. Століна високий рівень позитивного самоставлення виявлено лише у 43,5% досліджуваних, яких характеризують відносно вищі показники позитивного ставлення до себе, самоповаги, аутосимпатії та ін.

За критерієм χ2 виявлено гендерні відмінності (p < 0,01) позивного самоставлення: серед жінок є більше таких, що характеризуються його високим рівнем (45,8%), ніж серед чоловіків (35,8%), що, на наш погляд, може бути пов’язано з очікуваннями у чоловіків більшої успішності в житті, з одного боку, й низькою заробітною платою й престижністю професії з іншого.

Про незадоволеність власним життям, професійною діяльністю і становленням загалом свідчать й показники психологічного благополуччя фахівців з соціальної роботи, низький рівень якого виявлено у 47,2% осіб. Це, в свою чергу, позначається на здатності фахівців до співпереживання і співчуття у процесі взаємодії з 21 клієнтами.

Так, за методикою І. Юсупова високий рівень емпатії виявлено у 8,1% досліджуваних, середній рівень – у 66,3%, а низький – у 20,5%. Недостатній рівень становлення особистості фахівців з соціальної роботи констатовано і в конативно-рефлексивній сфері.

Так, високий рівень її розвитку виявлено лише в 1,3% досліджуваних, вище за середній – у 38,4%, середній – у 30,2%, нижче за середній – у 28,8%, низький – у 1,3%, що свідчить про недостатній рівень здатності до дієвості й рефлексивності становлення особистості фахівців.

Зокрема, аналіз показників становлення особистості у конативно-рефлексивній сфері за авторською модифікацією методики незавершених речень засвідчив, що лише

30,9% досліджуваних орієнтовані на самоактуалізацію та самореалізацію у професійній діяльності;

30,6% – на здобуття професійної майстерності, наставництво;

27,8% – формування комунікативних навичок, умінь «слухати і чути»;

24,8% – постійне самовдосконалення, розширення та наповнення новим змістом виконуваних професійних функцій;

23,7% – рефлексію життєвого і професійного досвіду;

19,5% і 19,2% відповідно – кар’єрне і особистісно-професійне зростання;

17,9% – формування лідерських якостей, розширення рольового репертуару з метою ефективної реалізації соціальної політики держави;

16,0% – уникання психічної напруженості та ймовірності виникнення емоційного виснаження чи професійного вигорання, негативних психічних станів, кризових станів.

Крім того за методикою С. Будассі виявлено, що високою адекватною самооцінкою характеризуються лише 53,0% досліджуваних фахівців з соціальної роботи, що свідчить про визнання ними своїх переваг і недоліків, здатність регулювати рівень домагань й адекватно оцінювати власні можливості у процесі надання соціальних послуг населенню.

Натомість середній рівень адекватності самооцінки встановлено у 38,7%, а яскраво виражена неадекватність самооцінки (занижена й завищена) – у 8,3% досліджуваних.

Самооцінка позначається на успішності вирішення соціальних проблем відповідно до професійної майстерності й співпраці фахівців з різними категоріями населення, прагнення до професійно-особистісного розвитку й набуття професіоналізму.

Так, за опитуванням фахівців за методикою незавершених речень з визначення значущих для них практично-орієнтованих знань та навичок встановлено, що переважна кількість фахівців найбільш важливими (за 5-ти бальною шкалою) вважає: формалізовані знання щодо організації роботи з документами, документообігу; збір та оцінку стану справ на відповідній ділянці роботи інформації (4,3 бали у середньому), організацію контролю, роботи та робочого місця (4,1 бали у середньому).

Практично не усвідомлюється фахівцями з соціальної роботи значущість набуття й розвитку професійно-важливих якостей особистості, зокрема, комунікативної толерантності, інтернального локусу контролю, рефлексивності тощо.

Водночас, рівень розвитку зазначених якостей є явно недостатнім. Так, високий рівень комунікативної толерантності як однієї з найголовніших рис особистості фахівця з соціальної роботи виявлено за методикою В. Бойка лише у 43,7% досліджуваних.

Отже, у понад половини фахівців є утруднення у взаємодії з клієнтами, вони не вміють приховати неприємні почуття при взаємодії (7,1%), виявляють нетерпимість до емоційних станів клієнта (5,8%), категоричні й консервативні в оцінках оточуючих людей (в тому числі і клієнтів), здебільшого оцінюють їх, орієнтуючись на себе в якості еталону (4,5%); не вміють вибачати іншим їхні помилки (3,2%), розуміти та приймати індивідуальність іншого (1,9%), схильні підганяти оточуючих, у т. ч. й клієнтів соціальних служб, під себе (3,2%) та перевиховувати їх (3,9%) тощо.

За модифікованою шкалою I-E Дж. Роттера встановлено, що лише 12,2 % досліджуваних фахівців мають інтернальний локус контролю, характерний для зрілих особистостей.

30,9% досліджуваних мають виражений, а в 57,0% – частково виражений екстернальний локус контролю, що, безперечно ускладнює особистісний розвиток, самореалізацію і становлення особистості у професійній діяльності загалом.

За методикою А. Карпова виявлено, що більше ніж половині фахівців з соціальної роботи властивий низький рівень рефлексії (64,3%), середній – 31,8%, а високий рівень виявлено лише у 3,9% осіб.

Як наслідок, значна частина фахівців не впевнена в досягненні успіху у професійній діяльності, про що, зокрема, свідчать показники їх самоефективності, виявлені за методикою А. Шерера в модифікації А. Бояринцевої.

Так, у середньому, показник самоефективності досліджуваних складає 6,3 бали, що нижче за аналогічні показники в інших представників соціономічних професій, зокрема, керівників освітніх організацій, в яких, за даними О. Бондарчук, показник ефективності складає 7,7 балів.

При цьому високий рівень самоефективності виявлений лише у 30,5% фахівців із соціальної роботи, іншим властиві її середній (29,1%) і низький (40,4%) рівні.

Відповідно такі фахівці, здебільшого спрямовані на процес виконання, а не на продуктивний результат роботи.

Примітно, що зі збільшенням стажу у сфері соціальної роботи самоефективність у цілому зростає у працівників жіночої статі (р < 0,01).

Отже, отримані результати констатувального етапу емпіричного дослідження становлення особистості фахівців з соціальної роботи свідчать про недостатній рівень становлення їх особистості у ціннісно-мотиваційній, когнітивно-афективній та конативно-рефлексивній сферах.

**2.2. Дослідження професійно-особистісних новоутворень на різних стадіях становлення особистості фахівців з соціальної роботи**

 присвячено висвітленню соціально-психологічних особливостей та рівнів сформованості професійно-особистісних новоутворень, а саме: самовизначення в якості фахівця з соціальної роботи; проектування (життєконструювання) професійного шляху; саморегуляції, самоствердження, самовдосконалення і самореалізації у професійній діяльності; рефлексії професійного досвіду і самотворення смислу подальшого життєвого шляху.

Відповідно до авторської моделі професійно-особистісним новоутворенням на стадії професійної підготовки є самовизначення в якості фахівця, емпіричними референтами якого відповідно до авторської моделі виступили у:

а) ціннісномотиваційній сфері: просоціальні ціннісні орієнтації, внутрішня мотивація вибору професії та навчальної діяльності, прагнення допомагати людям, потреба у самоствердженні і самореалізації у соціальній сфері,

б) когнітивно-афективній сфері: чіткі уявлення щодо професії та шляхи її опанування, позитивне ставлення до професії та до себе як фахівця соціальної роботи (самоставлення),

в) конативнорефлексивній сфері: здатність до самоаналізу рівня розвитку професійно-важливих якостей, прагнення здобути професійний досвід, відповідальність і прийняття морально-етичних орієнтирів соціальної роботи.

За результатами емпіричного дослідження виявлено недостатній рівень сформованості даного професійно-особистісного новоутворення: встановлено рівень вище за середній у 12,4% осіб, середній – у 31,4%, нижче за середній – у 55,2%, низький – у 1,0%, що свідчить про значні утруднення більшої частини досліджуваних у самовизначенні в якості фахівця у професійній діяльності на стадії професійної підготовки.

Детальний аналіз даних засвідчив недостатній рівень сформованості просоціальних цінностей майбутніх фахівців з соціальної роботи, високий рівень яких виявлено у 27,8%, середній – у 58,8%, низький – у 13,4% досліджуваних.

Отже, йдеться про недостатнє прагнення доволі великої кількості фахівців з соціальної роботи приносити користь іншим людям, дбати про щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому) та ін.

До того ж високий рівень внутрішньої мотивації вибору професійної діяльності виявлено у 33,5% осіб, а високий рівень вияву потреби у самоствердженні й самовдосконаленні у майбутній професійній діяльності – лише у 27,8% досліджуваних.

Такі результати корелюють із недостатнім рівнем сформованості чітких уявлень щодо професії фахівця з соціальної роботи та шляхів її опанування для переважної більшості досліджуваних, які характеризуються середнім (54,6%) і низьким (45,4%) рівнями сформованості таких уявлень.

Крім того виявлено надзвичайно низьку здатність до самоаналізу рівня розвитку професійно-важливих якостей у 77,7% досліджуваних; переважно середній рівень усвідомлення потреби бути професійно компетентним працівником (87,6%); низький і середній рівні сформованості морально-етичних орієнтирів (52,6% і 46,4% досліджуваних відповідно), що свідчить про неналежний рівень усвідомлення й прийняття відповідальності за власний вибір професії, зміст роботи у професійній галузі, недостатній рівень самостійності прийняття рішень тощо.

При цьому у досліджуваних виявлено статистично значущі відмінності на рівні тенденції за статтю: у майбутніх фахівців жіночої статі рівень усвідомлення й прийняття відповідальності нижче, ніж у чоловіків (p = 0,1).

На стадії професійної адаптації основним професійно-особистісним новоутворенням є проектування (життєконструювання) професійного шляху, емпіричними референтами якого виступили у:

а) ціннісно-мотиваційній сфері: внутрішня мотивація професійної діяльності, спрямованість на проектування професійного шляху, ціннісні уявлення щодо становлення у професійній діяльності,

б) когнітивно-афективній: емоційно-ціннісне ставлення до проектування себе як фахівця і професіонала, самопізнання, самоідентифікація з професією, в) конативнорефлексивній: опанування багатофункціонального рольового репертуару, здатність до рефлексії професійної діяльності, інтернальний локус контролю.

У цілому встановлено недостатній рівень сформованості проектування професійного шляху як професійно-особистісного новоутворення, зокрема, рівень вище за середній виявлено лише у 30,9% досліджуваних, середній – у 33,0% і нижче за середній – у 36,1% осіб.

При цьому доволі незначна кількість досліджуваних фахівців характеризуються високими рівнями: спрямованості на проектування професійного шляху (27,7% фахівців); внутрішньої мотивації професійної діяльності у сфері соціальної роботи (23,4%); ціннісними уявленнями щодо професійного становлення у сфері соціальної роботи (14,9%).

Виявлено і недостатній рівень емоційно-ціннісного ставлення до самопроектування себе як фахівця з соціальної роботи, високий рівень якого становить 27,7%, самоідентифікації досліджуваних з професією у сфері соціальної роботи, високий рівень властивий лише 44,7% досліджуваним (р < 0,05).

До того ж лише третя частина фахівців виявила високий рівень (31,9%) і прагне пізнати себе, зрозуміти й внести корективи у свій розвиток і професійне становлення, з них – 78,7% мають низький рівень рефлексії професійної діяльності, зокрема ступінь рефлексивності чоловіків залежить від освіти, місця проживання (p < 0,01).

Ситуація ускладнюється тим, що лише 9,6% досліджуваних на цій стадії професійного становлення характеризуються інтернальним локусом контролю. На стадії формування професійної компетентності основним професійноособистісним новоутворенням є саморегуляція у професійній діяльності, емпіричними референтами якого відповідно до авторської моделі виступають у:

а) ціннісно-мотиваційній сфері: сформована індивідуальна система духовних, загальнолюдських і професійних цінностей, смислу життя і професійної діяльності; прагнення до професійної зростання; вдосконалення та саморозвитку;

б) когнітивно-афективній: усвідомлення та прийняття норм професійної діяльності; самоприйняття себе як фахівця; самоповага, адекватна самооцінка;

в) конативно-рефлексивній: самоконтроль, толерантність у взаємодії; самоефективність у сфері соціальної роботи; автономія (самостійність).

За результатами емпіричного дослідження виявлено недостатній рівень сформованості й даного професійно-особистісного новоутворення, високий рівень якого виявлено лише в 2,9% досліджуваних, вище за середній – у 63,7%, середній – у 25,5%, нижче за середній – у 7,8.

Детальний аналіз даних свідчить, що такий стан речей зумовлений недостатнім рівнем сформованості духовних, загальнолюдських і професійних цінностей, смислу життя й професійної діяльності, високий рівень яких встановлено лише у 21,6% досліджуваних; прагнення до професійного зростання; вдосконалення та саморозвитку – у 11,2%.

Крім того далеко не всі фахівці характеризується високими рівнями: усвідомлення та прийняття норм професійної діяльності (64,7% досліджуваних); толерантності (56,9%); само прийняття (60,8%), самоповаги (35,3%), адекватної самооцінки (56,9%), самоконтролю (52,9%) й самоефективності (33,3%).

Отже, значна частина фахівців з соціальної роботи на стадії формування професійної компетентності нездатні до саморегуляції; здебільшого не можуть визначити та поставити перед собою чітко означену мету, спланувати хід дій щодо її досягнення, коригувати результат у відповідності до обставин і досягати поставлених завдань.

На стадії формування професійної майстерності основним професійноособистісним новоутворенням є самоствердження та самовдосконалення у професійній діяльності, емпіричними референтами якого виступили у:

а) ціннісномотиваційній сфері: умотивованість на досягнення успіхів та ідеалу фахівця у сфері соціальної роботи, внутрішньої гармонії; цінність професійної взаємодії; потреба реалізувати творче «Я»;

б) когнітивно-афективній: цілеспрямованість та осмисленість професійного шляху; обізнаність щодо шляхів формування професійної компетентності;психологічне благополуччя;

в) конативнорефлексивній: cамоорганізація професійної діяльності, кар’єрне зростання; набуття позитивного іміджу фахівця з соціальної роботи; рефлексивність; професіоналізм.

Одержані результати свідчать про недостатній рівень самоствердження та самовдосконалення в професійній діяльності, високий рівень якого відсутній; рівень вище за середній виявлено у 18,6%, середній – у 41,4%, нижче за середній – у 38,6%, низький – в 1,4%.

Це зумовлено тим, що високий рівень умотивованості на досягнення успіхів у професії, ідеалу фахівця з соціальної роботи, внутрішньої гармонії встановлено лише у 31,4%, а прагнення до самовдосконалення й самоорганізації (раціонального розподілу особистого й професійного часу) – у 48,6% і 22,9% респондентів відповідно.

При цьому в значної частини досліджуваних фахівців виявлені низькі рівні сформованості:цінностей професійної взаємодії (65,7%); рефлексії (57,1%); потреби реалізувати творче «Я» і, загалом, креативного потенціалу (40,0%), емпатії (22,9%); професійної компетентності (22,9%).

Викликають тривогу дані щодо психологічного благополуччя фахівців, високий рівень якого констатований у 48,6% досліджуваних.

Отже, лише близько половини фахівців з соціальної роботи задоволені власним життям, професійною діяльністю і становленням загалом.

У цілому на даній стадії професійного становлення йдеться про утруднення в особистісному розвитку значної частини фахівців, що пов’язані з відсутністю схильності до самоаналізу, низькою здатністю до рефлексії власного особистісного й професійного досвіду, творчого розвитку, недостатнім прагненням до самовдосконалення, самоствердження і самореалізації у професійній діяльності тощо.

На стадії вдосконалення професійної майстерності і передачі досвіду основним професійно-особистісним новоутворенням є самореалізація фахівця як професіонала, досягнення «акме», емпіричними референтами якого виступають у:

а) ціннісно-мотиваційній сфері: цінність самореалізації, ціннісного ставлення до себе як професіонала, майстра; прагнення досягнути найвищого рівня професіоналізму й професійної майстерності;

б) когнітивно-афективній: самоприйняття себе як професіонала з соціальної роботи; креативність, знання шляхів передачі власного досвіду як фахівця-майстра; задоволеність професійною діяльністю,

б) конативно-рефлексивній: максимальна реалізація потенціалу у професійній діяльності; особистісне й професійне зростання; внесення власного доробку у покращення соціальної роботи; наставницька діяльність тощо.

Одержані результати свідчать про недостатній рівень самореалізації фахівця як професіонала, досягнення «акме»: рівень вище за середній виявлено у 28,3%, середній – у 33,7%, нижче за середній – у 38,0% досліджуваних.

За результатами дослідження окремих показників становлення особистості фахівців з соціальної роботи на даній стадії визначено, що їх високі рівні характерні для доволі незначної кількості фахівців, зокрема, йдеться про: ціннісне ставлення до самореалізації фахівців у професійній діяльності (28,3%); цінність власного «Я», власної особистості (63,0%); прийняття (самоприйняття) себе як професіонала (37,0%); здатність творчо здійснювати професійну діяльність (41,9%), максимально реалізувати свій потенціал (28,3%), задоволеність професійною діяльністю у сфері соціальної роботи (30,4%) тощо.

При цьому прагнення фахівців досягнути найвищого рівня професіоналізму, набути професійної майстерності у сфері соціальної роботи сформовано на низькому (41,3%) і середньому (58,7%) рівнях.

Щодо наставництва як почесної місії досвідчених фахівців з соціальної роботи встановлено, що більшість досліджуваних характеризуються низьким (56,5%) і середнім (43,4%) рівнями такої професійної активності. При цьому внести власний доробок у покращення соціальної роботи прагнуть лише 21,7% осіб.

На післятрудовій стадії основним професійно-особистісним новоутворенням є рефлексія професійного досвіду і самотворення смислу подальшого життєвого шляху, емпіричними референтами якого виступили у:

а) ціннісно-мотиваційній сфері: цінність осмислення власного професійного досвіду й самотворення смислу подальшого життєвого шляху;

б) когнітивно-афективній: усвідомлення смислу подальшого життєвого шляху; суб’єктивна інтерпретація професійного успіху (невдач); задоволеність професійними досягненнями;

в) конативно-рефлексивній: здатність до зміни соціальної ролі; рефлексивна довіра до себе; рефлексія подальшого життєвого шляху та формування нових цінностей.

Як і на попередній стадіях професіоналізації встановлено недостатній рівень сформованості даного професійно-особистісного новоутворення: рівень вище за середній виявлено у 27,4%, середній – у 71,2%, нижче за середній – у 1,4, що свідчить про недостатній рівень рефлексії професійного досвіду і самотворення смислу подальшого життєвого шляху.

За результатами дослідження встановлено, що лише для третьої частини досліджуваних (28,8%) актуальною є цінність осмислення власного професійного досвіду, оцінка її з позиції соціальної значущості.

Проте зміна професійної спрямованості особистості як своєрідної установки на професійну діяльність є психічною властивістю фахівця, що відображає мотиви, установки, світогляд, цілі подальшого професійного шляху і свідчить про високий рівень (63%) осмислення потреби становлення, саморозкриття і породжує нові знання щодо власних можливостей самоздійснення, але щодо здатності реалізувати особистісний потенціал фахівцем виявлено низький рівень (39,7%).

При цьому в якості критеріїв оцінювання й інтерпретації професійного успіху фахівці обирають: добросовісну, ефективну та результативну соціальну роботу (46,6%); визнання, гідну зарплату й соціальне забезпечення фахівця (38,9%); можливість самореалізуватись як професіонал, кар’єрне зростання (31,7%); особистісне й професійне зростання (30,7%); прагнення принести користь суспільству (22,7%); самоосвіту, самовдосконалення й рефлексію професійного й особистісного становлення (18,2%); альтруїзм (6,7%); володіння комунікативними, лідерськими здібностями (5,8%).

Установлено високий рівень досягнення професійного успіху лише у 13,7% досліджуваних, середній рівень виявили 67,1% осіб, а низький – 19,2%. Разом з тим, лише 38,4% фахівців демонструють високий рівень задоволеності професійними досягненнями.

Високий рівень довіри до себе виявлено у 43,8% досліджуваних; при цьому 42,5% з них орієнтовані на пошук смислу подальшого життєвого шляху та формування нових цінностей.

Водночас високий рівень здатності до зміни соціальної ролі констатовано лише у 17,8% фахівців, які перебувають на післятрудовій стадії професіоналізації.

За узагальненням одержаних результатів визначено рівні становлення особистості фахівців з соціальної роботи в цілому: вище за середній (34,4%), середній (24,6%), нижче за середній (40,2%) і низький (0,8%).

Фахівців із високим рівнем становлення особистості на констатувальному етапі емпіричного дослідження виявлено не було.

При цьому за результатами дисперсійного аналізу констатовано статистично значущі відмінності становлення особистості фахівців залежно від гендерно-вікових й організаційно-професійних особливостей.

 Зокрема, виявлено: вищі показники становлення особистості фахівців жіночої статі, ніж працівників чоловічої статі (p < 0,01); фахівців соціальних служб міста порівняно з працівниками сільської місцевості (p < 0,01) і, на рівні тенденції р = 0,1, у фахівців зі зростанням стажу роботи.

Отже, за результатами констатувального етапу емпіричного дослідження визначено недостатній рівень сформованості професійно-особистісних новоутворень як на різних стадіях становлення особистості фахівців з соціальної роботи, так і в цілому. Це свідчить про доцільність соціально-психологічного супроводу становлення особистості фахівця з соціальної роботи на різних стадіях його професіоналізації.

**2.3. Супровід становлення особистості фахівця з соціальної роботи у процесі його професіоналізації**

 Висвітлено систему соціально-психологічного супроводу професіоналізації фахівців з соціальної роботи у навчальній і практичній професійній діяльності; обґрунтовано програму сприяння становленню особистості фахівця з соціальної роботи на рівнях базової професійної підготовки (здобуття вищої освіти), первинної професіоналізації (стадіях професійної адаптації та формування професійної компетентності) і вторинної професіоналізації (на стадіях самоствердження та самовдосконалення, самореалізації у професійній діяльності, післятрудовій стадії).

 За узагальненням результатів дослідження (А. Анохіна, М. Бітянової, О. Брюховецької, О. Казакової, О. Кокуна, О. Обухової, Ю. Слюсарєва, Н. Чепелєвої та ін.) соціально-психологічний супровід професіоналізації фахівця з соціальної роботи визначено як сукупність заходів, спрямованих на створення оптимальних умов для ефективної адаптації до навчальної / професійної діяльності, взаємодії між усіма ланками освітнього процесу / професійної діяльності, що забезпечує формування професійно-особистісних новоутворень на різних стадіях становлення особистості фахівців з соціальної роботи (самовизначення в якості фахівця з соціальної роботи; проектування (життєконструювання) професійного шляху; саморегуляції, самоствердження, самовдосконалення і самореалізації у професійній діяльності; рефлексії професійного досвіду і самотворення смислу подальшого життєвого шляху).

Успішна організація соціально-психологічного супроводу сприяє особистісному зростанню і становленню особистості фахівця, входженню до тієї зони розвитку, яку він прагне опанувати. Відповідно виокремлено компоненти соціально-психологічного супроводу становлення фахівців у процесі його професіоналізації (А. Анохін, М. Бітянова, О. Брюховецька та ін.): цільовий (мета і завдання соціально-психологічного супроводу), змістовно-операційний (принципи і напрями супроводу, умови формування професійно-особистісних новоутворень, етапи соціальнопсихологічного супроводу професіоналізації, критерії та показники становлення, форми і засоби становлення, форми соціально-психологічного супроводу) та результативний (очікувані результати, сформованість професійно-особистісних новоутворень у ціннісно-мотиваційній, когнітивно-афективній і конативнорефлексивній сферах на різних стадіях становлення особистості фахівців з соціальної роботи).

Цільовий компонент соціально-психологічного супроводу визначає мету (сприяння становленню особистості фахівця з соціальної роботи у процесі його професіоналізації) і завдання: забезпечення умов ефективної й продуктивної навчальної та професійної діяльності, формування професійно-особистісних новоутворень у ціннісно-мотиваційній, когнітивно-афективній та конативнорефлексивній сферах на різних стадіях становлення.

У межах змістовно-операційного компоненту охарактеризовано: принципи, напрями, умови, етапи, форми й засоби соціально-психологічного супроводу.

Організація і проведення супроводу становлення потребує дотримання принципів: індивідуального підходу, цілеспрямованості, гуманізації, активності й самостійності, науковості, превентивності та ін.

Серед напрямів виокремлено:

1) просвітницький (спрямований на інформування фахівців щодо актуальних завдань, соціально-психологічних особливостей становлення у сфері соціальної роботи, формування професійної культури, професійної компетентності, ціннісних орієнтацій тощо, здійснення просвітницької роботи з фахівцями (студентами чи працюючими) через застосування різноманітних інтерактивних форм і методів);

2) консультативний (системна діяльність соціально-психологічної служби закладу вищої освіти (соціальної служби), спрямована на моніторинг, діагностику та корекцію рівнів сформованості соціально-психологічних особливостей та професійно-особистісних новоутворень на різних стадіях становлення відповідно до ціннісно-мотиваційної, когнітивно-афективної та конативно-рефлексивної сфер;

3) корекційно-розвивальний (діяльність, спрямовану на формування (корекцію і розвиток) ціннісного ставлення до становлення, розуміння та переживання позитивних переживань і дієвості та рефлексивності становлення.

Умовами формування професійно-особистісних новоутворень визнано: організацію спеціального соціально-психологічного навчання, що сприятиме становленню особистості фахівців; формування ціннісного ставлення до професії та до себе як фахівця; сприяння розумінню й усвідомленню власного становлення до соціальної роботи як місії захисту населення від негативного впливу деструктивних соціальних явищ; усвідомлення вимог до індивідуально-психологічних та професійних якостей фахівця як суб’єкта діяльності в складних умовах сьогодення; розвиток здатності до самоаналізу рівня розвитку професійно-важливих якостей фахівців з соціальної роботи, складання й реалізації індивідуальних програм професійної саморозвитку особистості.

До етапів соціально-психологічного супроводу становлення віднесено:

1) базовий етап, який передбачає:

а) опосередковане становлення у процесі опанування навчальних дисциплін, професійної практики (формування професійних знань, умінь і навичок, ціннісних орієнтацій, здатність до самоаналізу);

б) пряме або безпосереднє становлення як в освітньому процесі, так і в практичній професійній діяльності під керівництвом і контролем соціально-психологічної служби закладу (моніторинг, розвиток, вдосконалення, корекція);

2) етап первинної професіоналізації охоплює стадії професійної адаптації та формування професійної компетентності і сприяє формуванню й вдосконаленню професійних знань, вмінь й навичок, апробованих в діях і засвоєних особистістю як найбільш ефективні, самоприйняття себе як фахівця з соціальної роботи (під керівництвом соціально-психологічної служби організацій та установ Департаменту соціального захисту та / або консультативних центрів при ОТГ);

3) етап вторинної професіоналізації охоплює стадії самоствердження, самовдосконалення та самореалізації у професійній діяльності і полягає у здійсненні діяльності, спрямованої на саморозвиток, самоорганізацію, самовдосконалення, самоздійснення, самореалізацію фахівця як професіонала, досягнення «акме», набуття рефлексивного рівня професійної майстерності, внесення власного доробку у покращення соціальної роботи, наставницьку діяльність) (під керівництвом працівників соціально-психологічної служби організації Департаменту соціального захисту та / або консультативних центрів при ОТГ).

Спираючись на технологічний підхід Л. Карамушки, кожний етап містить інформаційно-смисловий, діагностичний, корекційно-розвивальний компоненти, крім того, обов’язковим є виконання творчих домашніх завдань.

Формами соціально-психологічного супроводу виступають індивідуальні та групові: лекції та виступи на семінарах та нарадах, бесіди, консультації, методичні листи та рекомендації, дискусії, тренінги, «круглі столи», виставки, диспути, конференції, вправи, курси підвищення кваліфікації, брейнстормінг, психотехнічні ігри та вправи, техніки (активного слухання, інтерактивні ігри емпатичного приєднання, проблематизації, афірмації) тощо.

Серед форм і засобів становлення особистості фахівця, що реалізуються: як у процесі професійної підготовки (експертне оцінювання за підсумками захисту проектів; практики; атестація; тестування; олімпіади, конкурси, конференції; експрес-опитування; ІНДЗ; самовиховання; самоаналіз; самооцінка; самоорганізація, супервізія та ін.), так і в практичній діяльності (моніторинг; моделювання; діагностика; атестація; результати складання соціальних програм і проектів; фандрайзингових проектів; тестування; експрес-опитування; рефлексія; самоаналіз; самооцінка; самоорганізація; супервізія; самоосвіта тощо).

Однією з основних форм забезпечення соціально-психологічного супроводу й сприяння становленню особистості фахівців з соціальної роботи на рівнях базової професійної підготовки, первинної і вторинної професіоналізації є, на наш погляд, тренінг, який дозволяє вирішити комплекс проблем щодо формування ціннісномотиваційної, когнітивно-афективної та конативно-рефлексивної складових означеного процесу.

Так, розроблено тренінгову програму «Психологія становлення особистості фахівця з соціальної роботи», яка розрахована на 5 тренінгових сесій (90 годин).

Перша сесія спрямована на формування ціннісного ставлення до становлення особистості фахівця у сфері соціальної роботи;

-друга – на розуміння й усвідомлення фахівцем процесу становлення у сфері соціальної роботи, усвідомлення актуальних завдань соціальної роботи;

-третя забезпечує розуміння специфіки професійної діяльності, професійно-важливих якостей якими має володіти фахівець, особливості його іміджу;

-четверта – самовдосконалення і самореалізацію фахівця, складові і чинники, що забезпечують професійний успіх, бажання приносити користь своїм клієнтам і суспільству тощо;

-п’ята – здатність до становлення у професійній діяльності, професійної взаємодії з клієнтами, уміння і навички прийняття рішень у ситуаціях власного та суспільного життя, відповідальність за прийняті рішення тощо.

Також на всіх етапах передбачено консультації за запитом фахівців, які відповідно до етапу професіоналізації здійснюються практичними психологами закладів вищої освіти або працівниками соціально-психологічної служби організації Департаменту соціального захисту чи консультативних центрів при ОТГ.

На етапі професійної підготовки інформаційно-смислова складова реалізується через спецкурси («Інноваційні методики в соціальній роботі», ««Етика та професійне становлення соціального працівника» та ін.), лекції, консультації, конкурси, конференції, індивідуальні навчально-дослідні завдання, дискусії, дипломні проекти, курсові та ін.

 Діагностичний компонент уможливлює діагностику рівня прояву ціннісного ставлення до становлення, розуміння й усвідомлення фахівцем власного становлення у сфері соціальної роботи, його професійно-важливих якостей, чинників і складових, що забезпечують професійний успіх, спонукають до самовдосконалення, професійного становлення й прийняття управлінських рішень у професійній діяльності фахівця з соціальної роботи (методика М. Алексеєвої «Мотиви навчання», «Техніку самовизначення: що ви хочете змінити та яким ви хочете стати», «Таємна сила куба» (Л. Журавська), аналітичні завдання на визначення локусу контролю, авторські методики незавершених речень «Розуміння й усвідомлення становлення у сфері соціальної роботи» та ін.)

Корекційно-розвивальний компонент реалізується через супервізію, інтерактивні методики («Чи готовий я до професійного становлення? та ін.», тренінги «Тренінг особистісного зростання у професійній діяльності», «Тренінг комунікативності», «Я – фахівець, Я – Лідер», аналіз конкретних ситуацій (вирішення проблем взаємодії, супроводу клієнта та ін.), рольові ігри, що уможливлюють усвідомлення, розуміння й аналіз власних професійно важливих якостей особистості та можливостей їх розвитку у навчально-професійній діяльності.

Творчі домашні завдання передбачають написання есе: «Яким має бути сучасний фахівець із соціальної роботи?», проектну діяльність з розробки проекту етичного та професійного кодексу фахівця (соціального працівника), завдання для роздумів з проблемних питань навчально-професійної діяльності майбутніх фахівців та ін.)

На етапах первинної і вторинної професіоналізації соціально-психологічний супровід становлення особистості фахівця у практичній професійній діяльності охоплює стадії професійної адаптації, формування професійної компетентності, професійної майстерності, вдосконалення професійної майстерності і передачі досвіду та післятрудову.

Інформаційно-смисловий компонент супроводу становлення фахівця у практичній діяльності реалізується через лекції, індивідуальні та групові бесіди, дискусії, презентації, курси підвищення кваліфікації, консультації та ін., спрямовані на вдосконалення знань фахівців, формування професійної компетентності, опанування нових типів комунікативної і професійної взаємодії, інноваційними методів, засобів і форм роботи тощо. Діагностичний компонент супроводу передбачає моніторинг і діагностику як результативності професійної діяльності, так і професійно-особистісних якостей фахівців, експрес-опитування, атестацію фахівців; оцінку за виконання завдань по складанню соціальних програм і проектів, фандрайзингових проектів, тестування, аналітичні завдання та ін. (модифікований варіант методики О. Бондарчук, Л. Карамушки «Мотиви професійного становлення фахівців з соціальної роботи», методика «Діагностика стратегії прийняття управлінських рішень?» та ін.)

Корекційно-розвивальний компоненти спрямований на створення умов і пошук шляхів ефективного становлення, вдосконалення професійної компетентності й набуття професійної майстерності як важливих складових професійного становлення фахівця з соціальної роботи.. Найбільш широкого вжитку набули тренінги професійних навичок, рефлексивно-розвиваюча діагностика, соціальнопсихологічні та професійно-психологічні тренінги особистісно-професійного розвитку та підвищення соціально-професійної і психолого-педагогічної компетентності, техніки аутотренінгу саморозвитку, моніторинг особистіснопрофесійного становлення, ситуативно-рольові ігри з розвитку навичок вирішення завдань соціальної роботи, психологічне консультування з проблем особистіснопрофесійного розвитку, проектування альтернативних сценаріїв професійного життя у сфері соціальної роботи, практикум вдосконалення навичок оптимальної суб’єктсуб’єктної і суб’єкт-об’єктної взаємодії, ретроспекція професійного життя фахівця з соціальної роботи тощо (зокрема, тренінги «Розвиток професійної ідентичності як засіб професійно-творчого становлення фахівця», «Ефективність професійної взаємодії фахівця з соціальної роботи» та ін., елементи арт-терапії, психотехніки (метафора, конфронтація та ін.), психогімнастика та проективний малюнок («Моя професія» та ін.), тест самоорганізації «Чи організована ви людина?», ділові ігри опанувати техніками встановлення і підтримки соціально-психологічного контакту, вправи, що підвищують здатність до рефлексії власної поведінки, особистісних змін, отримання зворотного зв’язку («Валіза», «М’ясорубка» та ін.)

На даному етапі супроводу пропонуються творчі завдання, як: «Професійноважливі якості як важлива складова успішного становлення фахівця з соціальної роботи у професійній діяльності», «Самовдосконалення – шлях до самореалізації у професійній діяльності, досягнення «акме», моделювання (проективний малюнок) психологічного портрету фахівця, його іміджу, складання плану професійного шляху тощо.

Результативний компонент соціально-психологічного супроводу спрямований на оцінювання результативності становлення особистості фахівця у ціннісномотиваційній, когнітивно-афективній і конативно-рефлексивній сферах сформованості професійно-особистісних новоутворень на різних стадіях становлення тощо.

 З метою апробації і впровадження моделі соціально-психологічного супроводу становлення особистості фахівців з соціальної роботи було створено 3 експериментальні та 3 контрольні групи.

До першої експериментальної і контрольної груп було включено студентів спеціальності «Соціальна робота». В експериментальній групі соціально-психологічний супровід професійної підготовки мав цілісний характер і здійснювався відповідно до розробленої нами авторської програми сприяння становленню особистості майбутнього фахівця з соціальної роботи.

У контрольній групі професійна підготовка носила виключно традиційний характер відповідно до освітньої програми спеціальності «Соціальна робота».

До другої експериментальної і контрольної груп було включено фахівців з соціальної роботи, які знаходилися на етапі первинної професіоналізації.

До третьої експериментальної і контрольної груп було включено фахівців з соціальної роботи, які знаходилися на етапі вторинної професіоналізації.

У другій і третій експериментальних групах соціально-психологічний супровід здійснювався на базі соціальних служб Департаменту соціального захисту населення, Територіальних центрів соціального обслуговування, Пенсійних фондів та ін.

Контрольні групи складали фахівці з соціальної роботи, які працювали в звичайному режимі відповідно до своїх функціональних обов’язків.

Отримані за діагностичними зрізами (до початку і після формувального експерименту) за тими ж методиками, що й на констатувальному етапі емпіричного дослідження, дані експериментальної та контрольної груп піддавалися порівняльному аналізу за G-критерієм знаків і критерієм χ2.

Аналіз результатів упровадження авторської моделі соціально-психологічного супроводу становлення особистості фахівця з соціальної роботи довів її ефективність.

Отримані дані першого та другого зрізів свідчать про те, що в експериментальній групі в результаті формувального експерименту зафіксовано статистично значущі зміни на стадії:

а) базової професійної підготовки (здобуття вищої освіти:зменшення кількості осіб з низьким (з 8,3% до 4,2%), нижче за середній (з 35,4% до 10,4%) та збільшення кількості досліджуваних з середнім (з 33,3% до 45,8%), вище за середній (з 22,9% до 27,1%) і високим (з 8,3% до 12,5%) рівнями становлення особистості (р < 0,05);

б) первинної професіоналізації (професійної адаптації): зменшення кількості осіб з нижче за середній (з 36,0% до 16,0%) та з середнім (з 32,0% до 24,0%), збільшення кількості досліджуваних з вище за середній (з 32,0% до 44,0%) і високим (з 0% до 16,0%) рівнями становлення особистості (р < 0,05); в) вторинної професіоналізації (наставництва): зменшення кількості осіб з нижче за середній (з 36,0% до 12,0%) та середнім (з 36,0% до 32,0%) і збільшення кількості досліджуваних з вище за середній (з 28,0% до 44,0%) і високим (з 0% до 12,0%) рівнями становлення особистості (р < 0,05).

Варто відзначити, що серед досліджуваних експериментальних груп зросла результативність діяльності у сфері соціальної роботи, сформувалась позитивна установка щодо себе як фахівця, так і стосовно інших людей – клієнтів соціальної служби.

Вони стали більш схильними дотримуватися морально-етичних орієнтирів у професійній діяльності, набули впевненості в собі, більшої активності й самостійності тощо.

Натомість у контрольних групах статистично значущої позитивної динаміки у рівнях становлення особистості зафіксовано не було, а зміни у показниках становлення особистості були незначними й мали випадковий характер.

Отже, у цілому, результати формувального експерименту підтвердили висунуту на початку експерименту гіпотезу, і довели, що соціально-психологічний супровід професіоналізації особистості фахівця з соціальної роботи у закладах освіти є надзвичайно актуальним і необхідним у сприянні становленню особистості, і як наслідок – у проектуванні (побудови) власного професійного шляху, самореалізації у професійній діяльності в складних і мінливих умовах сьогодення.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Батищева Г. О. Робота соціальних служб для молоді з молодою сім'єю (методичні рекомендації) / Г. О. Батищева, З. Г. Зайцева. – К. : А.Л.Д., 1996. – 100 с.
2. Киевские Ведомости. – 1999, 21 июня.
3. Молода сім'я України 90-х. – К. : А.Л.Д., 1996. – 104 с.
4. Поліщук В. А. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери:зарубіжний досвід. Посібник / В. А. Поліщук. – Тернопіль : Навчальна книга. – Богдан, 2003. – 184 с.
5. Соціальна політика і соціальна робота. – 1997, № 2, 3.
6. Балахтар, В. В. (2018). Психологія особистості фахівця з соціальної роботи. (Монографія). К. : Талком. 384 с.
7. Балахтар, В. В., Пірен, М. І., Мандрик, М. В., Кармалюк, С. П., Сайко, Шманько, О. В. (2016). Геополітичні аспекти реалізації соціальної політики держави. (Колективна моногр.). С. 269-309. М. І. Пірен, М. В. Мандрик (Ред.). Чернівці : Технодрук.
8. Балахтар, В. В. (2011). Психологія і педагогіка вищої школи. Чернівці : Книги-ХХІ. 196 с.
9. Балахтар, В. В. (2011). Психологія і педагогіка (2-е вид, доп.). Чернівці : Книги-ХХІ. 168 с.
10. Балахтар, В. (2011). Організація і методика тренінгу «Пізнай себе». Чернівці : БДФА. 92 с.
11. Балахтар, В. В. (2012). Тестові завдання з психології. Чернівці : Книги-ХХІ. 48 с.
12. Балахтар, В. (2013). Педагогіка і психологія вищої школи. (2-е вид, доповнене). Чернівці : Технодрук. 204 с.
13. Балахтар, В. В. (2015). Методичні рекомендації до виконання курсових робіт з навчальної дисципліни «Інноваційні методики в соціальній роботі». Чернівці : ЧНУ. 44 с.
14. Балахтар, В. (2015). Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція: навчально-методичний посібник. Вижниця : Черемош. 432 с.
15. Балахтар, В. В. (2017). Педагогіка і психологія у соціальній роботі. К. : Талком. 444 с.
16. Балахтар, В. В. (2017). Методичні рекомендації щодо організації та проведення переддипломної професійної та асистентської практик у Чернівецькому національному університеті. Чернівці. 78 с.
17. Балахтар, В. (2014). Соціалізація підростаючого покоління як об’єкт впливу державної молодіжної політики. Науковий вісник Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича. (Педагогіка та психологія). Вип. 700, С. 3-5.Чернівці : Рута.
18. Балахтар, В. В. (2016). Соціально-педагогічні засади реалізації державної молодіжної політики в Україні. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. (Психологія). Вип. 2 (5), С. 6-8. Київ : Київський університет.
19. Балахтар, В. В. (2018). Соціально-психологічні особливості базових переконань фахівців з соціальної роботи у контексті їх професійно-особистісного становлення. Вісник післядипломної освіти. Вип. 6(35), С. 9-21. Київ: ДВНЗ «Університет менеджменту освіти».
20. Балахтар, В. В. (2018). Соціально-психологічний супровід професіоналізації особистості фахівців з соціальної роботи. Актуальні проблеми психології. Т. XIV. Вип. 1, С. 17-26. Київ-Ніжин : Видавництво «ПП Лисенко М.М.».
21. Балахтар, В. В. (2018). Особливості професійного становлення особистості фахівця з соціальної роботи залежно від психологічного благополуччя. Теоретичні і прикладні проблеми психології. Т. 1. №3(47), С. 17-25. Сєвєродонецьк : Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля.
22. Балахтар, В. В. (2018). Професійно-особистісні новоутворення на різних стадіях професійного становлення фахівців з соціальної роботи. Наука і освіта. Науково-практичний журнал Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського. Психологія. Вип. 9-10, С. 52-59. Одеса: Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського.
23. Балахтар, В. В. (2016). Маніпулятивний вплив на формування особистостіпрофесіонала в процесі навчання у ВНЗ. Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. IX. Вип. 9, С. 37-42. К. : Талком.
24. Балахтар, В. В. (2018). Соціально-психологічний супровід самовизначення в якості фахівця з соціальної роботи на стадії професійної підготовки. Теоретичні і прикладні проблеми психології. №3(47), Т. 3, С. 13-26. Сєвєродонецьк : Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля.
25. Балахтар, В. В. (2018). Соціально-психологічні особливості самореалізації як професійно-особистісного новоутворення становлення особистості фахівців з соціальної роботи. Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. IX. Вип. 11, С. 5-15. Київ-Ніжин.
26. Балахтар, В. В. (2018). Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на формування професійної компетентності особистості фахівця соціальної роботи. Information Technologies and Learning Tools. Vol. 66, № 4, С. 93-104. Відновлено з https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/download/2066/1365
27. Балахтар, В. В. (2018). Соціально-психологічні особливості комунікативної толерантності фахівців з соціальної роботи на різних стадіях професійного становлення. Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України та УАОППП, Вип. 3(14). С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка (Ред.). С. 7-14. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
28. Балахтар, В. В. (2018). Гендерно-вікові та організаційно-професійні чинники креативного потенціалу фахівців соціальної роботи. World Science. №8(36), Vol.3, pp. 50-56. RSGlobalSp. zO.O.
29. Балахтар, В. В. (2018). Креативний потенціал як показник професійного становлення фахівців з соціальної роботи. Науковий вісник Херсонського державного університету. Вип. 4, С. 167-171. Херсон : Гельветика.
30. Балахтар, В. В. (2018). Емпіричне вивчення сформованості іміджу особистості фахівця із соціальної роботи на різних стадіях професійного становлення. Проблеми сучасної психології, Вип. 42. С. Д. Максименко, Л. А. Онуфрієва (Ред.). С. 9-30. Кам’янець-Подільський : Аксіома.
31. Балахтар, В. В. (2018). Цінність особистісно-професійної самореалізації фахівця як одного з компонентів професійного становлення у сфері соціальної роботи. Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України та УАОППП, Вип. 4 (15). С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка (Ред.). С. 7-13. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
32. Балахтар, В. В. (2018). Рефлексія як чинник професійно-особистісного становлення фахівців у сфері соціальної роботи. Психологічний часопис. № 8, Вип. 18. С. Д. Максименко (Ред.). С. 9-23. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
33. Балахтар, В. В. (2018). Особистісно-професійні характеристики фахівців з соціальної роботи на різних стадіях професійного становлення. Теорія і практика сучасної психології. Вип. 5, С. 51-55. Запоріжжя: Класичний приватний університет.
34. Балахтар, В. В. (2018). Психологічні особливості мотивації професійного становлення фахівців із соціальної роботи. Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки. Вип. 5, С. 147-154. Херсон : Гельветика.
35. Балахтар, В. В. (2018). Соціально-психологічний супровід становлення особистості фахівця з соціальної роботи у практичній професійній діяльності. Психологічний часопис. № 9, Вип. 19. С. Д. Максименко (Ред.). С. 9-24. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
36. Балахтар, В. В. (2018). Соціально-психологічний супровід становлення особистості фахівця з соціальної роботи на стадії саморегуляції у професійній діяльності. Теорія і практика сучасної психології. Вип. 6, С. 66-70. Запоріжжя : Класичний приватний університет.
37. Балахтар, В. В. (2018). Методика дослідження становлення особистості фахівця з соціальної роботи. Психологічний часопис. № 10, Вип. 20. С. Д. Максименко (Ред.). С. 171-184. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
38. Балахтар, В. В. (2018). Особливості самоставлення особистості фахівців з соціальної роботи. Правничий вісник Університету «Крок» : Збірник наукових праць. Вип. № 31. С. 160-167. Київ : Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК».
39. Балахтар, В. (2012) Проблеми адаптації студентів першокурсників до навчання у ВНЗ. Проблеми компетентнісного підходу у підготовці майбутніх вчителів: тенденції та перспективи. С. 57-62. Кривий Ріг.
40. Балахтар, В. (2013). Соціальний працівник як суб’єкт здійснення державної молодіжної політики. Актуальні проблеми підготовки сучасного вчителя. С. 314-318. Умань.
41. Балахтар, В. (2014). Комунікативна компетентність соціального працівника. Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. (Педагогіка). С. 120-124. Луцьк.
42. Балахтар, В. (2014). Соціальна робота як професійна діяльність. Матеріали ІІ Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції «Інноваційна діяльність та дослідно-експериментальна робота в сучасній освіті»: науковометодичний журнал «Освітній простір. Глобальні, регіональні та інформаційні аспекти». №18, С. 106-109. Чернівці : Наші книги.
43. Балахтар, В. (2015). Формування професіоналізму у майбутніх фахівців соціальної роботи. Науковий вісник Херсонського державного університету. (Cоціологічні науки). Вип. 1, С. 113-116. Херсон : Гельветика.
44. Балахтар, В. В. (2017). Кризові стани у процесі професійного становлення фахівця з соціальної роботи. Витоки педагогічної майстерності. (Педагогічні науки). Вип. 19, С. 22-27. Полтава : Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка.
45. Балахтар, В. (2018). Peculiarities of forming of leadership positions of social worker. «Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології», Вип. 1(75), С. 11-22. Суми.
46. Балахтар, В. В. (2018). Основні теоретико-методологічні підходи до проблеми становлення особистості роботи. Матеріали Міжнародної науковопрактичної конференції «Соціальна робота і проблеми міграційних процесів у глобалізованому світі». С. 18-23. Чернівці : Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича.
47. Балахтар, В. В. (2018) Соціально-психологічна специфіка професійної діяльності фахівця з соціальної роботи. Advances of science: Proceedings of articles the international scientific conference. L. N. Katjuhin, I. A. Salov, I. S. Danilova, N. S. Burina (Eds.). pp. 730-740. Czech Republic, Karlovy Vary: Skleněný Můstek – Ukraine, Kyiv: MCNIP.
48. Балахтар, В. В. (2018). Модель становлення особистості майбутнього фахівця з соціальної роботи. Perspectives of science and education: The 3rd International youth conference. pp. 303-314. SLOVO/WORD, New York : USA.
49. Балахтар, В. В. (2018). Соціально-психологічний супровід професіоналізації фахівця з соціальної роботи у процесі професійної підготовки. Вісник Національного авіаційного університету. (Педагогіка. Психологія). Вип. 13, С. 104-111. Київ.
50. Балахтар, В. В. (2018). Самооцінка як чинник емпатії фахівців соціальної роботи. Молодий учений, №8(60), С. 42-47.
51. Балахтар, В. В. (2018). Особливості професійного становлення особистості фахівця у сфері соціальної роботи. Матеріали міжнародної науковопрактичної конференції. (Пріоритетні наукові напрямки педагогіки і психології: від теорії до практики»). С. 61-64. Харків : Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень».
52. Балахтар, В. В. (2018). Самоефективність як індикатор становлення особистості фахівця з соціальної роботи як професіонала. Молодий учений, №9(61), С. 165-170.
53. Balakhtar, Valentine. (2013). Effect of state youth policy in the social formation of youth.European Applied Sciences: modern approaches in scientific researches, proceedings of the 3rd International scientific conference. (Papers of the 1st International Scientific Conference). Vol. 1, pp. 46-47. Stuttgart, Germany.
54. Balakhtar, Valentina. (2014). Socialization of the younger generation like an object of the influence of the state youth policy. Studia Humanitatis. (Гуманитарные дисциплины), № 3. Відновлено з http://st-hum.ru/sites/st-hum.ru/files/pdf/balakhtar.pdf
55. Balakhtar, Valentyna. (2018). The impact of adaptation mechanisms on the process of formation the specialist’s identity of social work in educational establishments. Proceedings of the IV International Scientific and Practical Conference Social and Economic Aspects of Education in Modern Society. Vol. 3, pp. 54-57. RS Global Sp. z O.O. Warsaw, Poland.