

**BUTRYNOVSKA ULIANA.** *Features of activity of the self assistance group in the student environment.*

*The article describes the characteristics of self-help phenomenon in the student's environment. This study presents the classification of self-help groups, the basic principles and principles of activity, and the rules for organizing their work. The most well-known typology of self-help groups is given. The importance of self-help groups and their positive impact on students is substantiated. The main difficulties and ways of their solution are defined in forming self-help groups, the main stages of creation of self-help groups are identified. Characterized efficiency factors of self-help groups.*

*Keywords: self-help, group psychotherapy, self-actualization, feedback, group dynamics*

УДК 378.147:364-43

**Вайнола Р.Х., Нарійчук М.Д.**

### **МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ МАЙБУТНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА**

*У статті обґрунтовано сутність розвитку професійної самосвідомості фахівця в умовах вищого навчального закладу. Визначено особливості розвитку професійної самосвідомості майбутнього соціального працівника. Розвиток професійної самосвідомості розглянуто як зв'язок актуалізації позитивних сил зростання і розвитку особистості, її творчого потенціалу з духовно-моральним розвитком людини, її професійним саморозвитком. Надано характеристику складових професійної самосвідомості: усвідомлення норм, правил, структури своєї професії, порівняння себе з професіоналом даної галузі; бачення перспектив, векторів розвитку. Визначено та охарактеризовано види мотивації, що активізують процес розвитку професійної самосвідомості. Визначено три моделі розвитку професійної самосвідомості соціального працівника: адаптативну, конструктивну та креативну та надано їх характеристику. Виокремлено дві групи бар'єрів професійного саморозвитку соціального працівника: зовнішні та внутрішні, що охарактеризовані відповідно до впливу об'єктивних і суб'єктивних факторів.*

*Ключові слова: професійний розвиток; розвиток професійної самосвідомості; соціальний працівник; мотиви професійного саморозвитку; модель розвитку професійної самосвідомості; бар'єри професійного розвитку.*

Сьогодні в центрі уваги системи освіти та виховання – особистість, розвиток її морально-етичної культури та професійних можливостей, створення відповідних умов для творчої самореалізації. Питання про роль особистості в процесі її професійного становлення завжди перебувало в центрі уваги прогресивної наукової думки, а основний шлях професійного вдосконалення

незмінно пов'язувався із особливостями особистісного розвитку, зокрема розвитку професійної самосвідомості.

Ця багатогранна міждисциплінарна, загальнонаукова проблема вивчається філософською, психологічною, педагогічною думкою з точки зору сутності та значення, механізмів та закономірностей, рушійних сил та детермінант, педагогічних можливостей та ролі у навчально-виховному процесі розвитку майбутнього фахівця. Особливого значення вивчення педагогічних засад розвитку професійної самосвідомості майбутнього соціального працівника набуває в контексті сучасних концепцій суб'єктності, творчості, духовності, синергетики, особистісно-орієнтованого навчання, в яких даний феномен розглядається як фундаментальна проблема особистісного і професійного становлення людини, передумова успішної життєдіяльності як соціального працівника так і його клієнтів.

*Метою даної статті є характеристика теоретичних засад розвитку професійної самосвідомості майбутнього соціального працівника в умовах вищого навчального закладу.*

У працях сучасних дослідників (О. Єраховіна, К. Дяченко, Л. Мітіна та ін.) феномен розвитку професійної самосвідомості загалом розглядається як свідомий рух особистості до досконалості, як «саморозвиток, пропущений крізь свідомість суб'єкта, що розвивається у професії» [3, с. 36].

Розвиток професійної самосвідомості К. Дяченко визнає як «не міру розвитку будь-яких професійних якостей особистості, а їхній моральний зміст, здатність до утворення загальнолюдських моральних цінностей» [4, с. 78], а отже трактує як явище, що «стосується цілісної зміни особистості, а не покращення окремих її властивостей і здібностей», та незмінно пов'язується з актуалізацією позитивних сил зростання і розвитку особистості, її творчого потенціалу, з духовно-моральним розвитком людини, її професійним саморозвитком. Саме цей підхід до визначення розвитку професійної самосвідомості соціального працівника покладено нами в основу подальшої теоретико-методичної роботи.

Професійну самосвідомість ми розуміємо як усвідомлення соціальним працівником себе як професіонала, своїх особистісних особливостей, що виявляються в діяльності і професійному спілкуванні. Професійна самосвідомість має як загальні риси з самосвідомістю в цілому, так і свою специфіку. Загальна визначається тим, що, як і самосвідомість в цілому, професійна самосвідомість містить у своїй структурі такі складові: самопізнання, емоційно-ціннісне ставлення, самооцінювання, саморегулювання і самоконтроль, тут також функціонують механізми ідентифікації і рефлексії. Своєрідність професійної самосвідомості соціального працівника полягає в тому, що в процесі її розвитку пізнаються, оцінюються, підлягають регулюванню ті властивості особистості та особливості поведінки, які в своїй сукупності описують соціального працівника у взаємодії з кризовими проявами соціальної дійсності, клієнтами, колегами, адміністрацією, самим собою. Звідси об'єктами самопізнання можуть бути: професійно-педагогічна спрямованість; професійні здібності; спеціальні знання і вміння; рівень власної активності; авторський стиль діяльності тощо.

Нашу увагу привернула характеристика складових професійної самосвідомості, які виділені А. Марковою [7]. На підставі аналізу підходів дослідниці до психологічних особливостей розвитку професіоналізму нами визначено складові розвитку професійної самосвідомості соціального працівника.

Першою складовою розвитку професійної самосвідомості соціального працівника є усвідомлення норм, правил, структури своєї професії (тобто вимог до діяльності, спілкування, етики поведінки) як певних еталонів. У цьому процесі закладаються основи професійного світогляду. Якщо майбутній соціальний працівник не обізнаний з тим, яким він повинен бути і на яких моральних і професійних засадах має будувати свої відносини з оточуючими, то йому важко буде оцінити себе. На основі загальної освіченості складається професійне кредо соціального працівника, його особиста концепція, з якого він виходить у своїй поведінці.

Другою складовою розвитку професійної самосвідомості соціального працівника, на нашу думку, стає порівняння себе з професіоналом даної галузі (як абстрактним, так і реальним). Оцінювання себе як професіонала з боку оточуючих та самооцінювання: розуміння і усвідомлення самого себе, своєї діяльності сприяє поступовому формуванню стійкої Я-концепції, що надає почуття професійної впевненості або невпевненості.

Третьою складовою даного феномену є вміння соціального працівника визначити свої позитивні якості, бачення перспектив, векторів розвитку, що сприятиме підвищенню впевненості в собі, задоволеності своєю професією, ефективності професійної взаємодії.

Необхідно відзначити, що в наукових дослідженнях є чимало експериментальних даних, які доводять вплив Я-концепції педагога, психолога на розвиток Я-концепції учнів, клієнтів. Нам стало цікаво відстежити такий зв'язок в діяльності фахівця соціальної сфери.

У цьому контексті варто звернутися до роботи Р. Бернса «Розвиток «Я-концепції» і виховання», де описуються результати вивчення впливу Я-концепції вчителів і окремих її компонентів на особистісний розвиток дітей, їх самосприйняття. Р. Бернс зазначає, що наявність у вчителя позитивної Я-концепції позитивно позначається не лише на його поведінці в класі, але і на успішності учнів, які починають проявляти свої здібності повною мірою і набувають відчуття власної цінності, усвідомлюючи це через спілкування з учителем, впевненим у їх можливостях [1].

Тому ми можемо припустити, що соціальний працівник, який відчуває почуття незахищеності, нерідко ідентифікується з авторитарними ролями, що тягне за собою надмірну жорсткість і владність в поведінці, бажання будь-якою ціною утвердитися в очах своїх колег та клієнтів.

Як і самопізнання в цілому, професійне самопізнання актуалізується під впливом певної мотивації, яка визначається своєрідністю діяльності соціального працівника.

По-перше, професійне самопізнання породжено інтересом до себе, прагненням розібратися в своїх сильних і слабких якостях як професіонала, розширити світогляд та знання про власну особистість.

По-друге, необхідність в самопізнанні виникає, коли соціальний працівник виявляє дисбаланс між своєю працею і його результатами, що також стимулює процес пізнання себе. Вивчення себе, виявлення причин дисбалансу дають можливість соціальному працівникові усунути недоліки в діяльності, поведінці, взаємодії; відновити рівновагу між собою і оточуючими; ліквідувати негативні емоційні переживання, які супроводжували дисбаланс і запобігти професійному вигоранню.

По-третє, професійне самопізнання активізується в результаті критичних зауважень на свою адресу інших: адміністрації, колег, клієнтів та членів їх родин тощо. Бажано, щоб реакція на критику була конструктивною і не спричинила зупинку професійної мотивації.

По-четверте, в якості стимулів самопізнання можуть виступати мотиви професійного саморозвитку: самоствердження, самовдосконалення, самоактуалізація. На нашу думку, якщо домінуючу роль починають грати мотиви самовдосконалення і самоактуалізації, то самопізнання наповнюється глибоким змістом, пов'язаним з усвідомленням необхідності особистісного зростання.

Наступним фактором, що визначає ефективність процесу розвитку професійної самосвідомості соціального працівника є центрування діяльності, тобто наявність певного системоутворюючого чинника. Так Ю. Орлов виділяє сім основних професійних педагогічних централій: на користь свого Я; на користь адміністрації, керівництва; на користь колег по роботі; на користь і запитам батьків; на вимогах технології навчання і виховання; на інтереси та потреби учнів; гуманістична, тобто центрування на користь (прояви) своєї сутності та сутності інших людей: адміністратора, колег, батьків, учнів [9].

Відповідно мотивація поведінки і діяльності соціального працівника визначається типом його центрування, що обумовлює й своєрідність професійного самопізнання. Найбільш цінною є гуманістичне центрування, що обумовлює мотивацію саморозвитку, найбільш глибоке і всебічне пізнання себе як особистості і як професіонала. У соціальній роботі такий підхід отримав назву «клієнтоцентрованого», що засвідчує пріоритетність потреб і проблем клієнта для соціального працівника.

За основу визначення моделі професійного розвитку самосвідомості соціального працівника нами прийнято підхід Л. Мітіної, яка назвала такі моделі професійного саморозвитку вчителя: адаптаційну та професійного розвитку [8]. Ми визначимо три моделі розвитку професійної самосвідомості соціального працівника: адаптаційну, конструктивну та креативну [2].

Так адаптаційна модель реалізує загальну життєву стратегію, коли життя не виходить за межі безпосередніх зв'язків. Людина знаходиться всередині самого життя: будь-яке його ставлення визначає ставлення до окремих явищ дійсності, а не до життя в цілому. Тут функціонує зовнішня рефлексія. Основний вплив на поведінку педагога здійснюють зовнішні обставини і вимоги, тому його саморозвиток йде по шляху пристосування до цих вимог і проходить стадії професійної адаптації.

Особливістю адаптаційної моделі розвитку професійної самосвідомості соціального працівника є те, що очікування суспільства, громади нерідко

вступають в протиріччя зі сформованими професійними знаннями, вміннями, особистісними особливостями. Намагаючись адаптуватися до професійного співтовариства, соціальний працівник переймає, вбирає, засвоює чужий досвід, нерідко проявляючи некритичність. Все це нерідко призводить до зниження активності, професійного зростання, несприйнятливості до інновацій.

Конструктивна модель розвитку професійної самосвідомості соціального працівника передбачає наявність певної конструкції з тих компетенцій, що вже прийняті як стандарт професійної діяльності і сукупності якостей, властивостей, у сформованості яких соціальний працівник відчуває гостру потребу. Саме наявність такого протиріччя обумовлює можливість професійного розвитку в цілому і розвитку самосвідомості, зокрема. Для успішної реалізації даної моделі варто пам'ятати, що збагачуючись чужим професійним досвідом, соціальному працівникові важливо залишатися самим собою, не розгубити своїх професійних поглядів, не піддатися негативним впливам середовища, чинникам професійної втоми та вигорання.

Креативна модель передбачає, що саморозвиток виступає як безперервний процес творчого самопроектування особистості соціального працівника. Головний мотивом професійної діяльності на даному етапі стає прагнення соціального працівника до більш повного прояву своїх творчих можливостей. Оцінка успішності професійного розвитку для таких фахівців полягає в співвіднесенні знань про себе і Ідеального Я чи Творчого Я. Наявність професійної рефлексії, прагнення порівнювати результати своєї роботи з Майстрами є показниками високого рівня розвитку професійної самосвідомості соціального працівника.

Ми базувалися на підходах А. Капської до соціальної роботи як професії, що має пограничний характер та містить необхідні елементи суміжних професій, що дозволяє соціальному працівникові обмінюватись інформацією, інструментарієм і технологіями. Дослідниця наголошує, що головною особливістю професійної діяльності соціального працівника є посередництво, як відображення інтегральності та цілеспрямованості впливів на людину [5].

Цей підхід обумовив необхідність визначити форми та методи розвитку професійної самосвідомості майбутнього соціального працівника в умовах вищого навчального закладу, що підвело нас впритул до проблеми бар'єрів професійного саморозвитку. Що стосується бар'єрів професійного саморозвитку соціального працівника, то вони бувають зовнішніми і внутрішніми, що відповідно обумовлені об'єктивними і суб'єктивними факторами.

Зовнішні об'єктивні бар'єри, на нашу думку, такі: низька заробітна плата, яка не може задовольнити життєві потреби; сім'я, необхідність піклуватися про своїх дітей і родичів, що забирає багато часу; велика завантаженість на роботі, перевищення норм часу і клієнтів, що не залишає часу і можливості для саморозвитку тощо. Проте впливовими є і зовнішні суб'єктивні бар'єри: відсутність в закладі соціального спрямування сприятливих умов для професійного саморозвитку працівників; несприятливий психологічний клімат, наявність конфліктів; відсутність підтримки з боку адміністрації.

У свою чергу внутрішні об'єктивні бар'єри виступають як поєднання впливу таких факторів: відсутність здібностей до саморозвитку; схильність до шаблонів і стереотипів; відсутність мотивів і потреб саморозвитку; нерозвиненість психологічних механізмів самопізнання і саморозвитку тощо. Проте навіть за умов наявності несприятливого об'єктивних показників найважливішими, на нашу думку, лишаються внутрішні суб'єктивні бар'єри: власна інертність, лінь, нездатність і небажання мобілізувати себе на зміни, особистісне зростання; розчарування в професії, професійна втома; самовпевненість, що блокує прагнення до змін; негативне ставлення до всякого роду інновацій.

Ми усвідомлюємо, що існує певна категорія соціальних працівників, які можуть займатися саморозвитком практично в будь-яких умовах, долати будь-які бар'єри. Вони - справжні творці, «фанати» своєї справи. У той же час чимало і таких, кого потрібно направляти, мотивувати, надавати необхідну підтримку та методичну допомогу, створювати сприятливі умови. Ці умови треба створювати ще за часи підготовки соціальних працівників у вищому навчальному закладі.

Отже, ми дійшли висновку, що поступовий шлях від адаптаційних до креативних засад розвитку професійної самосвідомості соціального працівника гарантує дотримання принципів цілісності і неперервності професійного розвитку соціального працівника у процесі професійної підготовки та ілюструє протиріччя між наявними утвореннями особистості та зовнішніми умовами її життєдіяльності. Для розв'язання цього протиріччя необхідно забезпечити єдність всіх етапів професійної підготовки та їх центрування на процесі особистісного та професійного розвитку та саморозвитку професіонала соціальної сфери.

#### **Використана література:**

1. Бернс Р. Развитие «Я-концепции» и воспитание. /Пер. с англ. –М.: Прогресс, 1986. – С. 30-66.
2. Вайнола Р.Х. Модель соціальної освіти в підготовці фахівців соціальної сфери / Р.Х.Вайнола // Соціальна політика: концепції, технології, перспективи: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, 21-23 квітня 2015 р. Укл А.Ярошенко, Т.Голубенко– К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2015. – С.8-12.
3. Єрахторіна О. М. Самовдосконалення особистості у науковій рефлексії і реалізації біографічних проектів: [монографія] / Ольга Єрахторіна. – Х. : Видавництво Іванченка І. С. , 2013. – 215 с.
4. Дяченко К. А. Педагогічна діяльність як процес самовиховання та саморозгортання / К. А. Дяченко // Новий колегіум. – 2007. – № 5. – С. 76–79.
5. Капська А. Й. Тенденції становлення соціальної роботи / А. Й. Капська // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. – Випуск 21: збірник наукових праць. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2016. – С. 134-141.
6. Лозовой В.А. Самовоспитаниеличностикакфилософско-социологическая проблема: Автореф. дис. ... док. филос. наук: 09.00.01 /АН УССР. Ин-т философии. – К., 1991. – 33 с.

7. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 246 с.

8. Митина Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. – М., СПб. : Нестор-История, 2014. – 376 с.

9. Орлов Ю. М. Самовоспитание и самосовершенствование : учеб. пособие / Ю. М. Орлов ; I Моск. мед. ин-т им. И. М. Сеченова. – М. : Просвещение, 1988. – 247 с.

**ВАЙНОЛА РЕНАТЕ ХЕЙКИЕВНА, НАРИЙЧУК НИКОЛАЙ ДЕОНИСОВИЧ.** Модели развития профессионального самосознания будущего социального работника.

В статье обоснована сущность развития профессионального самосознания специалиста в условиях высшего учебного заведения. Определены особенности развития профессионального самосознания будущего социального работника. Развитие профессионального самосознания рассмотрено как связь актуализации позитивных сил роста и развития личности, творческого потенциала с духовно-моральным развитием человека, его профессиональным саморазвитием. Предоставлена характеристика составляющих профессионального самосознания: осознание норм, правил, структуры своей профессии, сравнения себя с профессионалом данной отрасли; виденье перспектив, векторов развития. Определены и охарактеризованы виды мотивации, которые активизируют процесс развития профессионального самосознания. Определенно три модели развития профессионального самосознания социального работника: адаптационную, конструктивную и креативную и предоставлена их характеристика. Выделены две группы барьеров профессионального саморазвития социального работника: внешние и внутренние, которые охарактеризованы в соответствии с влиянием объективных и субъективных факторов.

Ключевые слова: профессиональное развитие; развитие профессионального самосознания; социальный работник; мотивы профессионального саморазвития; модель развития профессионального самосознания; барьеры профессионального развития.

**VAINOLA RENATE, NARITHUK NIKOLAI.** Models of development of professional consciousness of the future of social worker.

In the article essence of development of professional consciousness of specialist is reasonable in the conditions of higher educational establishment. The features of development of professional consciousness of future development worker are certain. Development of professional consciousness is considered as connection of actualization of positive forces of height and development of personality, creative potential with spiritually-moral development of man, his professional self-development. Description of constituents of professional consciousness is given: realization of norms, rules, structure of the profession, comparisons itself with the professional of this industry; vision of prospects, vectors of development. Kinds are certain and described motivations that activate the process of development of professional consciousness.

*Three models of development of professional consciousness of development worker are certain: adaptation, structural and creative and their description is given. Two groups of barriers of professional self-development of development worker are distinguished: external and internal, that is described in accordance with influence of objective and subjective factors.*

*Keywords: professional development; development of professional consciousness; social worker; reasons of professional self-development; model of development of professional consciousness; barriers of professional development.*

УДК 37. 013. 42

**Вакуленко О. В.**

### **УМОВИ ТА СПОСІБ ЖИТТЯ МОЛОДІ ЯК ЧИННИКИ РИЗИКУ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я**

*В статті визначено, що загально визнаним є факт, що здоров'я та благополуччя населення є ключовими факторами економічного та соціального розвитку будь-якої країни; перспективи розвитку і самого існування держави значною мірою залежать від того, як відбувається процес відтворення основи продуктивних сил – людських ресурсів; Конституцією України визначено, що людина, її життя і здоров'я є найвищими соціальними цінностями держави. Окреслено проблему збереження здоров'я молодого покоління України, проаналізовано сучасний стан здоров'я молоді, поведінкові ризики щодо здоров'я, способу життя молоді, законодавчі умови сприяння збереженню здоров'я молоді, нормативно-правові аспекти діяльності світової спільноти, подальші шляхи сприяння формуванню здорового способу життя молоді. Зазначено, що стан здоров'я української молоді та загальна демографічна ситуація в суспільстві сьогодення свідчать, що існує реальна потреба в розвитку культури здорового способу життя різних груп, зокрема, учнів, студентів, фахівців для організації навчальної та виховної діяльності на засадах здорового способу життя, що сприятиме гармонійному розвитку особистості.*

*Ключові слова: здоров'я, чинники ризику здоров'я, збереження здоров'я, молодь, здоров'я молоді, умови та спосіб життя молоді, поведінкові ризики щодо здоров'я, здоровий спосіб життя, формування здорового способу життя, законодавство України щодо збереження здоров'я молоді.*

Одним із основних завдань Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», затвердженої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5 є створення оптимальних умов для реалізації потенціалу кожного громадянина впродовж всього життя та досягнення адекватних стандартів якості життя та благополуччя, підвищення особистої відповідальності громадян за власне здоров'я. Орієнтиром у проведенні такої роботи є програма Європейського Союзу «Європейська стратегія здоров'я – 2020». Пріоритетом Загальнодержавної програми «Здоров'я -