

УДК 37.013.42:364

ГАННА ВЕНГЕР

м. Миколаїв

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЩОДО РОБОТИ З СІМ'ЄЮ

У статті здійснене дослідження соціально-психологічних аспектів професійного становлення соціального працівника, зокрема визначено етапи становлення професійної діяльності та виокремлено соціальний та психологічний аспекти формування стереотипів, уявлень щодо функціонального призначення соціальних працівників.

Ключові слова: кар'єра, компетентність, професіоналізація, професіоналізм, професійне становлення, професійна соціалізація.

Процес підготовки фахівців соціальної сфери складний і довготривалий. Як і кожна професія, професія соціального працівника вимагає закріплення відповідної сукупності знань і вмінь, які ідентифікують змістовий аспект професійної діяльності. Професійне становлення соціальних працівників має свої особливості, так як професія є для суспільства новою, а стереотипи її сприймання та розуміння є ще несформованими. Тому професійна ідентифікація майбутніх соціальних працівників відбувається лише під час навчання у Вищих навчальних закладах.

Така ситуація вимагає вироблення відповідних методик навчання, які б сприяли розвитку високого професіоналізму, спонукали б до покращення методик надання соціальних послуг і розвитку особистісно-професійних якостей соціального працівника [2]. Питання якості професійної підготовки соціальних працівників та особливостей досягнення ними високого професіоналізму досліджувались у працях: Є. І. Холостової, М. В. Фірсова, А. Й. Капської, І. М. Пінчука, С. П. Архипової. Ґрунтовні дослідження щодо виявлення механізмів досягнення акме у професійній діяльності здійснили: А. А. Деркач, Е. Ф. Зеєр, Б. Г. Ананьєв, А. А. Бодальов, В. Г. Зазикін.

Мета статті – дослідити та виявити соціально-психологічні аспекти професійного становлення соціальних працівників та досягнення ними вершин високого професіоналізму.

В Україні професія соціального працівника є новою, проте традиції благочинства, милосердя, надання допомоги нужденним мають дав-

не походження. Так, у соціальному середовищі формуються стереотипи та розуміння такого виду діяльності, як соціальна робота. Також відбувається безперервний обмін досвідом щодо підвищення якості виконання професійної діяльності. Під час профорієнтаційної роботи відбувається професійна ідентифікація людини з обраним напрямком професійної діяльності, особа самовизначається щодо свого майбутнього. Цей процес швидко й гармонічно відбувається, якщо у соціумі сформовані стереотипи сприймання професії. На сьогодні через певні особливості ще неповно сформовані буденні уявлення, які змістовно визначають призначення соціальної роботи. Часто у школярів та абітурієнтів відсутнє достатньо повне усвідомлення функціонального призначення працівників соціальної сфери. Тому професійна соціалізація соціальних працівників починається з запізненням. На наступних етапах становлення професійної діяльності соціальних працівників спочатку відбувається професійна соціалізація, а вже потім професійне самоствердження. За останні роки у результаті вивчення особливостей практичної діяльності соціальних працівників вдалося виокремити групи професійно обумовлених особистісних якостей, необхідних спеціалісту, і які водночас є підґрунтям для його професійно-особистісного розвитку й саморозвитку:

- інтелектуальні (професійна компетентність, ерудиція, гнучкість, аполітичність, оперативність мислення і прийняття рішень, поміркованість, кмітливість, орієнтація на навчання);

- моральні (гуманність, громадянськість, доброзичливість, тактовність, терпимість, принциповість, повага до людей, чесність, винахідливість, оптимістичність);
- комунікативні (комунікабельність, адаптивність, контактність, емоційність, вміння слухати і чути, вміння переконувати, почуття гумору);
- вольові (наполегливість, витримка, рішучість, організованість, урівноваженість, сміливість, вимогливість, дисциплінованість);
- організаторські (активність, ініціативність, відповідальність, упевненість у собі, цілеспрямованість, підприємливість).

Рада США з освіти у галузі соціальної роботи розробила десять критеріїв компетентності соціального працівника загального профілю. Ця компетентність полягає у наявності таких умінь:

- виявляти та оцінювати ситуацію, коли вимагається розпочати, посилити, відновити, захистити чи довести до логічного завершення стосунки між людьми чи соціальними інститутами;
- оцінювати проблему, поставлену мету і способи її досягнення, вміти розробити план дій, який сприяє відновленню або розвитку життєвих ресурсів і благополуччя людини;
- стимулювати індивіда до розв'язання проблем, уникнення стресів, здатності до розвитку;
- бути посередником між клієнтами та організаціями, структурами, що забезпечують людей ресурсами, послугами і можливостями;
- ефективно втручатися у процес розв'язання проблем найбільш дискримінованих і вразливих верств населення;
- сприяти ефективному й гуманному функціонуванню систем, організацій, які забезпечують людей послугами, ресурсами і можливостями;
- брати активну участь у створенні нових систем послуг, ресурсів і можливостей, враховуючи запити споживачів послуг, прагнути нейтралізувати ті організації, які стали перешкодою для споживачів послуг;
- оцінювати ступінь втручання і досягнутих змін;
- постійно оцінювати своє професійне зростання і розвиток шляхом аналізу поведінки і набутих навичок;

- сприяти вдосконаленню послуг, розвиваючи базу професійних знань і підтримуючи стандарти й етичні норми професії [2].

Вимоги до рівня знань та умінь соціального працівника витікають з міжнародних вимог до кваліфікації соціального працівника. Згідно зі «Стандартом кваліфікації практичної соціальної роботи» йому необхідно мати уявлення про теорію й методику роботи з окремими клієнтами і групою; ресурси та послуги, які надаються суспільством; програми й мету соціальних служб як суб'єкта регіонального та локальних рівнів; організацію місцевої інфраструктури і розвитку служб охорони здоров'я та соціального забезпечення та інше. Важливим моментом професійної соціальної роботи є міждисциплінарний підхід до розв'язання проблем, які виникають у клієнта. Працюючи у складі між професійних груп разом з лікарями, педагогами, соціологами, практичними психологами, соціальними юристами, соціальний працівник має можливість комплексно вирішувати проблеми сім'ї, окремої особистості чи соціальної групи, безумовно, спираючись на потенціал самого суб'єкта. Таким чином, структура професійних обов'язків соціального працівника досить складна і різноманітна, а обсяг знань, умінь і навичок цього спеціаліста не може обмежуватись характеристиками, закладеними у посадових інструкціях. Вона постійно розвивається і вдосконалюється, що передбачає постійний розвиток особистості соціального працівника, його перепідготовку і підвищення кваліфікації [1].

На думку О. Б. Белінської, серед важливих вимог до соціального працівника слід віднести і таку, як «педагогічна культура соціального працівника». До структурних елементів педагогічної культури, як правило, відносять педагогічні здібності, педагогічну майстерність, психолого-педагогічну спрямованість особистості, мистецтво спілкування з людьми і культуру професійної поведінки [3]. Другий аспекти – психологічний, пов'язаний з професійним становленням соціального працівника, яке включає такі етапи: професійна орієнтація, професійне самоствердження, професійна майстерність, професіоналізм.

Професійне становлення фахівця – складний, безперервний процес «проекування» особистості. Обізнаність у своїй майбутній спеціальності сприяє розвитку активності студента, формуванню особистісної моделі саморуку до професійних вершин та професійної майстерності. Саморух особистості до вершин професіоналізму включає, згідно з Е. Ф. Зеєром, п'ять стадій:

- «оптація» (бажання, обрання) – формування особистісних намірів, усвідомлений вибір професії з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей;
- «професійна підготовка» – формування професійної спрямованості й системи професійних знань, умінь та навичок, надбання досвіду теоретичного й практичного вирішення професійних ситуацій та завдань;
- «професійна адаптація» – входження у професію, освоєння нової соціальної ролі, професійне самовизначення, формування особистісних і професійних якостей, досвід самостійного виконання професійної діяльності;
- «професіоналізація» – формування професійної позиції, інтеграція особистісних і професійно важливих якостей і вмінь у відносно стійкі професійно значущі утворення, кваліфіковане виконання професійної діяльності;
- «професійна майстерність» – повна реалізація, само здійснення особистості у професійній діяльності (творчо-креативний принцип, метод) на основі рухливих інтегральних психологічних новоутворень [Фирсов М. В. Теория социальной работы: учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений / М. В. Фирсов, Е. Г. Буденова. – М. : Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2001. – 432 с.]

Професіоналізація – це важливий етап життя людини, пов'язаний з професійним самовизначенням й професійною адаптацією.

Професіоналізм – це інтегральна психологічна характеристика людської праці, яка відображає рівень та характер оволодіння людиною професією і вказує, що фахівець виконує свою трудову діяльність на рівні високих зразків, які склались у професії на певний час.

Високий професіоналізм соціальних працівників сприятиме їх умінню переконувати суспільство, державні й громадські структури у необхідності й значущості своєї праці, ре-

зультативніше вступати у конкурентні відносини на ринку соціальних послуг, демонструючи доцільність, необхідність і переваги свого впливу.

Сьогодні недостатньо бути гарним фахівцем, необхідно бути гарним співробітником, здатним виявляти ініціативність, брати на себе відповідальність і приймати адекватні рішення у невизначених ситуаціях, працюючи у групі на загальний результат і самостійно вчитися, поповнюючи прогалини у професійних знаннях, необхідних для розв'язання конкретної проблеми. Слід зазначити, що аналіз наукової літератури свідчить про різне трактування сутності поняття «компетентність» загалом, так і «психологічна компетентність» зокрема. Не існує й єдиної загальноприйнятої класифікації компетентностей. Є. Шорт стверджує, що до того, як назвати когось компетентним педагогом чи менеджером, необхідно дійти згоди про те, що означає бути педагогом або менеджером, яким професійним вимогам вони мають відповідати, які критерії для визначення цього будуть використані. Серед зарубіжних досліджень, у яких акцентовано увагу на особистісних характеристиках людини, що визначають її компетентність, варто згадати Р. Уайта, який ще у 1959 році у статті «Переглянута мотивація: концепція компетентності», ввів термін «компетентність», щоб описати характеристики людини, пов'язані з гарною продуктивністю та високою мотивацією. С. Спенсер визначає компетенції як індивідуальні характеристики особистості (мотиви, риси, Я-концепцію, ати-туди та цінності, когнітивні або поведінкові навички), які можна виміряти з метою виявлення відмінностей між ефективними та неефективними виконавцями. Дж. Равен стверджує, що компетентність високого рівня, коли людина виявляє ініціативу, лідерство та ефективну роботу у співпраці з іншими, може бути розвинена лише за наявності відповідної мотивації та цінностей.

На думку експертів, компетентності включають: 1) спроможність особистості сприймати та відповідати на індивідуальні та соціальні потреби; 2) комплекс ставлень, цінностей, знань і навичок.

Таке визначення, певною мірою, збігається з положенням українських науковців,

Таблиця 1

Ключові групи компетентностей

Соціальні компетентності (пов'язані з оточенням, життям суспільства, соціальною діяльністю особистості)	Мотиваційні компетентності (пов'язані з внутрішньою мотивацією, інтересами, індивідуальним вибором особистості)	Функціональні компетентності (пов'язані зі сферою знань, умінням оперувати науковими знаннями та фактичними матеріалами)
<ul style="list-style-type: none"> – здатність до співпраці; – уміння розв'язувати проблеми в різних життєвих ситуаціях; – навички взаєморозуміння; – активна участь; – соціальні й громадські цінності та вміння; – комунікативні навички та вміння; – мобільність (у різних соціальних умовах); – уміння визначати особисті ролі в суспільстві тощо 	<ul style="list-style-type: none"> – здатність до навчання; – винахідливість; – навички адаптуватись; – уміння досягти успіху в житті; – бажання змінити життя на краще; – інтереси та внутрішня мотивація; – особисті практичні здібності; – уміння робити та окреслювати особисті цілі 	<ul style="list-style-type: none"> – лінгвістична компетентність; – технічна та наукова компетентність; – уміння оперувати знаннями в житті та навчанні; – уміння використовувати джерела інформації для власного розвитку

проте європейські експерти, насамперед, виходять з особистісних і соціальних потреб, задоволенню яких мають сприяти компетентності, при цьому вони підкреслюють три основні позиції, які можуть розвиватися й реалізовуватись при наявності ключової компетентності. Отже, вона:

- сприяє досягненню успіхів у житті;
- сприяє розвитку якості соціальних інститутів;
- відповідає різноманітним сферам життя.

При цьому поняття компетентності містить набір знань, навичок та ставлення, що дають змогу особистості ефективно здійснювати діяльність або виконувати певні функції, що підлягають досягненню певних стандартів у галузі професії або виду діяльності [Капська А.Й. Професійно-етична культура] Надамо в наступній таблиці ключові групи компетентностей.

Розглядаючи різні варіанти переліків ключових компетентностей, не можна не звернути увагу на їх багатоаспектність, що й дозволило групі науковців розподілити всі визначені компетентності на три базові блоки: соціальні, мотиваційні та функціональні. Звичайно, проблема компетентності розглядається як з позиції глобального її бачення (що дозволяє співвідносити з соціалізацією особистості), так з позицій більш вузьких. Цей підхід пов'язаний з прикладним розумінням компетентності. При цьому зарубіжні вчені розглядають компетентність як володіння

методами впливу на соціальне середовище (І. Борг, М. Мюллер, Т. Стофенбіл), як сукупність знань, умінь, навичок, які дають змогу успішно виконувати завдання (М. Каплан, М. Пиримуттер), пов'язують [її з операційним забезпеченням, окремих дій у структурі діяльності (Г. Шредер, М. Ворверг). Поряд з цим, як зазначає М. Чашанов, зустрічається тлумачення поняття «компетентність» як «поглиблені знання», «спроможність адекватно виконувати завдання», «готовність до актуального виконання діяльності», «ефективність дій» [Чепелева Н. В. Психологічна культура вчителя] Усе викладене вище дозволяє сказати, що зарубіжні вчені в основному пов'язують «компетентність» зі здібностями, потенційними можливостями виконувати певну діяльність. Водночас зазначимо, що вітчизняні науковці, аналізуючи проблему компетентності, розкривають проблему компетентності, а також розкривають зміст поняття через призму діяльності. Вірогідно, саме у зв'язку з цим поняття «компетентність», «професійна компетентність», «компетентність спеціаліста» вживається в наукових працях як синонімічний ряд, оскільки всі вони, за своєю суттю, пов'язані з готовністю виконувати трудову, професійну діяльність.

Соціальна робота є найбільш важливим інструментом соціальної політики. Водночас соціальна робота, виконуючи функцію оберненого зв'язку, виступає в ролі соціального локатора, який визначає на основі соціальних

індикаторів реальні наслідки соціальної політики, її життєвість і ефективність.

Список використаних джерел

1. Архипова С. П. Професійна компетентність і професіоналізм соціального працівника: сутність і шляхи розвитку / С. П. Архипова // Соціальна робота в Україні: теорія та практика. — К. : Аспект-Поліграф, 2004. — Вип. 2(7). — С. 15—24.
2. Бригадир М. Б. Соціально-психологічні аспекти професійного становлення соціальних працівників [Текст] / М. Б. Бригадир // Науковий вісник Миколаївського державного університету. Психологічні науки: збірник наукових праць. — Миколаїв, 2010. — Вип. 5, Т. 2. — С. 37.
3. Белинская А. Б. Основы социальной работы : учебное пособие / А. Б. Белинская. — М., 2001. — 228 с.
4. Власова О. І. Психологічна структура та чинники розвитку соціальних здібностей: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня доктора психол. наук: 19.00.07 / О. І. Власова. — К., 2006. — 44 с.
5. Капська А. Й. Професійно-етична культура як обов'язковий компонент особистості спеціаліста // Соціалізація особистості. — Т. 11. — К., 2002.
6. Карабанова О. А. Мониторинг личностной компетентности студентов Московского гуманитарного университета / О. А. Карабанова // Знание. Понимание. Умение. — 2005. — № 4. — С. 145—150.
7. Понятійно-термінологічний словник з соціальної роботи / за ред. І. І. Козубовської, І. І. Мигович. — Ужгород, 2001.
8. Циба В. Життєва компетентність у соціальній психології // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: Наук.-метод. зб. — К., 2000. — С. 84—92.

ANNA WENGER

Mykolaiv

PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF SOCIAL WORKERS WITH FAMILY

The article analyzed the socio-psychological aspects of professional formation social worker defined stages of formation of professional activities and designated the social and psychological aspects of formation of stereotypes, perceptions of functional purpose of social workers.

Key words: careers, competence, professionalism, expertise, professional development, professional socialization.

АННА ВЕНГЕР

г. Николаев

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ С СЕМЬЕЙ

В статье проанализировано исследование социально-психологических аспектов профессионального становления социального работника, определено этапы становления профессиональной деятельности и обозначено социальный и психологический аспекты формирования стереотипов, представлений функционального назначения социальных работников.

Ключевые слова: карьера, компетентность, профессионализация, профессионализм, профессиональное становление, профессиональная социализация.

Стаття надійшла до редколегії 29.11.2016