

6. Пуховська Л.П. Професійна підготовка вчителів у Західній Європі: спільність і розбіжності: Монографія / Л.П.Пуховська. – К.: Вища шк., 1997. – 179 с.
7. Пуховська Л.П. Сучасні дослідження в галузі педагогічної освіти у країнах Західної Європи / Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: монографія / Л.П.Пуховська; за ред. І.А.Зязюна. – Київ: Видавництво «Віпол», 2000. – С.565-589
8. Banach Cz. Konsepcje i idee edukacji nauczycieli / Cz.Banach // Edukacja. – 1997. – № 1. – S.111
9. Buchberger F. Teacher Education Policies and Models in Europe / Karagozoglu G. (ed.) // The Policies and Models of Teacher Training in the Council of Europe Countries. - Izmir, 1993. – P.1-13
10. Buchberger F. Teacher Education in Europe – diversity verses uniformity /M.Galton, B.Moon (eds.) // Handbook of Teacher Training in Europe. – L., 1994. – P.14-50
11. Fish D. Odmienne podejście do kształcenia nauczycieli / D. Fish, H.Brockman// Forum Oświatowe. – № 7. – 1988. – S.27-35
12. Kupisiewicz Cz. Szkolnictwo w procesie przebudowy / Czesław Kupisiewicz. – Warszawa: WsiP, 1987. – 137 s.
13. Kwiatkowska H. Edukacja nauczycieli. Konteksty – Kategorie – Praktyki / H.Kwiatkowska. – Warszawa: IBE, 1997. – 236 s.
14. Pearson A.T. Nauczyciel. Teoria i praktyka w kształceniu nauczycieli /A.T.Pearson. – Warszawa: Szkolne i Pedagogiczne, 1994. – 181 s.
15. Rabczuk W. Polityka edukacyjna Unii Europejskiej na tle przemian w szkolnictwie krajów członkowskich / Wiktor Rabczuk. – Warszawa: IBE, 1994. – S.35
16. Vaniscotte F. Teachers and Mobility / M. Galton, B. Moon. (eds.) // Handbook of Teacher Training in Europe. Issues and Trends. – L., 1994. – PP.165-177

Анализ ведущих положений концептуальных моделей профессиональной подготовки учителей показал, что на современном уровне решения проблемы профессионализации подготовки учителя связано с научным обоснованием и практическим усовершенствованием содержания педагогического образования в сторону большей сбалансированности ее составляющих: общей, специальной и профессиональной. Это также требует первоочередной разработки базы профессиональных знаний учителя, которая должна включать не только знания концепций, технологий и владение педагогическими технологиями, но и умение развивать и оценивать свою профессиональную деятельность.

Ключевые слова: учитель, концептуальная идея, модель, педагогическое образование, профессионализация, профессиональная подготовка, развитие

Analysis of the leading provisions of the conceptual models of teacher training has shown that at the present level to solve the problem of professionalization of teacher training associated with the scientific rationale and practical improvements in the content of teacher education towards a greater balance of its components: general, special and professional. It also requires the development of primary teachers professional knowledge base, which should include not only the knowledge of concepts, technologies, and possession of pedagogical technology, but also the ability to develop and evaluate their professional activities.

Key words: teacher, conceptual idea, model, professionalization, teacher education, teacher training, development

УДК 371.13+061(73)

УПРОВАДЖЕННЯ СТАНДАРТІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Пришляк Оксана Юріївна
м.Тернопіль

У статті розкрито суть професійного розвитку фахівців соціономічної сфери; схарактеризовано вплив на досліджуваний процес Національної асоціації соціальних працівників, Ради з освіти у соціальній роботі, Служба Сім'ї Америки, Асоціації державного соціального забезпечення Америки, Ліги соціального забезпечення дітей Америки та інших професійних об'єднань. Проаналізовано найбільш поширені індивідуальні, групові та колективні форми професійного розвитку фахівців соціономічної сфери у США. Охарактеризовано інноваційні форми професійного розвитку (теленаставництво, супервізія, програми професійного розвитку), що заслуговують на упровадження в Україні.

Ключові слова: соціономічна сфера, фахівці соціономічної сфери, професійний розвиток, форми професійного розвитку, стандарти професійного розвитку, професійне становлення, тенденції розвитку педагогічної освіти.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими або практичними завданнями. В умовах зміни ціннісних пріоритетів, динамічності змін в системі людських відносин особливої актуальності набуває проблема постійного професійного розвитку

фахівців соціономічних професій з метою забезпечення інноваційних змін в українському суспільстві. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває аналіз зарубіжного досвіду професійного розвитку фахівців соціономічної сфери з метою упровадження його прогресивних ідей в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання проблеми і на які спирається автор. У процесі наукового пошуку з'ясовано, що дослідниками нагромаджено багатий досвід щодо трактування суті соціономічних професій (О.Біла, Л.Буркова, О.Ліпман, Є.Клімов, В.Курбатова та ін.) та вивчення теоретичних засад до здійснення професійного розвитку фахівців педагогічної сфери (В.Андрущенко, В.Кремень, Л.Протасова, Л.Пуховська, А.Сбруєва, Л.Садовець, Т.Сорочан, І.Титаренко та ін.). Проте поза увагою дослідників залишилася проблема аналізу зарубіжного досвіду професійного розвитку фахівців соціономічної сфери.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Зважаючи на недостатній рівень вивчення досвіду професійного розвитку фахівців соціономічної сфери, вважаємо за доцільне проаналізувати досвід США.

Зв'язок роботи з науковими планами, програмами,

темами. Матеріали статті виконано відповідно до плану науково-дослідних робіт Тернопільського національного педагогічного університету імені В.Гнатюка у зв'язку з розробкою теми «Теоретичні і методичні основи соціально-педагогічної діяльності і соціально-педагогічної освіти» (РК № 0109U002310).

Формулювання цілей статті. Метою статті є вивчення досвіду професійного розвитку фахівців соціономічної сфери у США з метою упровадження його прогресивних ідей в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Аналіз наукових джерел засвідчив, що в сучасних умовах виправданим є виокремлення групи фахівців соціономічної сфери, які вивчають, пояснюють та здійснюють вплив на соціальні процеси (стосунки) на різних рівнях соціальної взаємодії; сприяють вирішенню проблем, пов'язаних з діяльністю соціальної практики і соціального життя представників різних соціальних прошарків.

Аналітичний огляд соціологічних, соціально-педагогічних і психологічних досліджень (О.Біла, Л.Буркова, В.Курбатов, М.Лукашевич та ін.) дає змогу сформулювати уявлення про групи соціономічних професій в освітній, соціальній та соціально-педагогічній сферах з погляду функціонального призначення й особливостей завдань, розв'язання яких зумовлює інтеграцію зусиль фахівців на співробітництво та соціальне партнерство. До основної групи фахівців соціономічного профілю в соціальній сфері належать працівники загальноосвітніх, позашкільних навчально-виховних закладів, практичні психологи, соціальні педагоги, фахівці соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, працівники органів опіки й піклування, соціальні працівники, педагоги закладів додаткової освіти та ін.).

У результаті опрацювання наукових надбань провідних учених визначено основні *ліди* до трактування суті процесу професійного розвитку: гуманістичний (А.Сбруева); акмеологічний (О.Анісімов, А.Деркач); особистісний (Л.Мітіна, В.Пуцов, В.Сластьонін, Л.Турищева); діяльнісний (О.Дусавицький, Н.Кузьміна, А.Маркова); змістовий (Е.Зеєр); інструментальний (Ю.Бабанський, В.Беспалько) та інші.

Аналіз теоретичного обґрунтування професійного розвитку провідними науковцями дав змогу визначити суть цього поняття як: формування суб'єкта професійної діяльності (В.Кремень); постійного руху фахівця від нижчого професійного рівня до вищого (А. Сбруева); оволодіння новими знаннями, уміннями і технологіями у сфері професійної діяльності (Т.Сорочан); формування сукупності професійно-особистісних якостей (Г.Коджаспірова, А.Маркова, Л.Мітіна); процесу особистісних і діяльнісних змін, що проявляються в професіоналізмі фахівця, його творчих досягненнях (В.Сластьонін, В.Шадріков); професійного зростання, що відбувається в результаті постійного накопичення досвіду та систематичного аналізу власної професійної діяльності (Т.Гаскей, Н.Баскія, М.Грант, Л.Дарлінг-Хаммонд, Дж.Літтл, М.Фуллан та ін.).

Узагальнення визначень досліджуваного явища вітчизняними та зарубіжними ученими (О.Біла, Л.Садовець, А.Сбруевою, Т.Сорочан, В.Сластьоніним, Л.Дарлінг-Хаммонд, М.Фулланом) дає змогу трактувати професійний фахівець соціономічної сфери як постійний процес особистісних і діяльнісних змін, руху від нижчого професійного рівня до вищого, що реалізується у різних видах діяльності, спрямованих на підвищення компетентності, і проявляється в їх професійних досягненнях.

Досвід ефективної реалізації професійного розвитку фахівців соціономічної сфери нагромаджено у багатьох зарубіжних країнах. Розкриємо провідні форми професійного розвитку фахівців соціономічної сфери у США.

У США федеральним урядом здійснюється активна цілеспрямована освітня політика щодо професійного розвитку фахівців: забезпечується належне нормативно-правове регулювання цього процесу, розроблено національні стандарти професійної підготовки і професійного розвитку, які визначають зміст, контекст та процес його реалізації.

Федеральний уряд США здійснює освітню політику, головним пріоритетом якої є забезпечення професійного розвитку фахівців соціономічної сфери, готових до ефективної діяльності в умовах динамічних змін освітньої системи.

Проблемами професійного зростання фахівців соціономічних професій у США займається Національна асоціація соціальних працівників, Рада з освіти у соціальній роботі, Служба Сім'ї Америки, Асоціація державного соціального забезпечення Америки, Ліга соціального забезпечення дітей Америки та інші.

В Етичному кодексі Національної асоціації соціальних працівників зазначається, що: «працюючи у сфері професійної діяльності, соціальний працівник зобов'язаний розвивати і вдосконалювати свою професійну компетентність» [3]. У більшості штатів цей етичний принцип втілений у законодавство щодо ліцензування професійної діяльності, відповідно до якого участь соціальних працівників у програмах професійного зростання є необхідною вимогою для поновлення ліцензії. Для цього соціальний працівник має документально засвідчити свою участь у програмах професійного зростання обсягом 48 астрологічних годин протягом двох календарних років.

Для подолання розриву між годинами традиційної класної роботи та безліччю інших форм професійного зростання у США було введено одиницю неперервної освіти (ОНО), яка дорівнює 10 годинам участі у будь-якій із затверджених програм під керівництвом кваліфікованих викладачів. Окрім університетів та інших навчальних закладів, які реалізують програми неперервної професійної освіти і професійного зростання, право реалізовувати й захищувати одиниці неперервної освіти, хоча й з певними обмеженнями, мають професійні організації та приватні особи. Сертифікат на право реалізовувати й захищувати одиниці неперервної освіти видається відповідними органами штатів, які здійснюють ліцензування професійної або освітньої діяльності у галузі соціальної роботи.

На сьогоднішній день у США розгорнулася полеміка навколо питання, чи варто надавати одиниці неперервної освіти статус академічного нормативу. У випадку позитивного вирішення, певна кількість одиниць неперервної освіти могли б слугувати критерієм для отримання наукового ступеня, підвищення зарплати або переведення на вищу посаду. Проти цього категорично виступають навчальні заклади, аргументуючи свою позицію тим, що це відкриє швидкий та відносно легкий шлях до отримання наукових ступенів всім бажаним. З іншого боку, визнання одиниць неперервної освіти академічним нормативом, могло б повернути значну кількість соціальних працівників до системи неперервної освіти й професійного зростання.

Основними постачальниками програм професійного зростання, їх спонсорами є агентства соціальної роботи, університети та професійні організації, які виділяють 95% коштів на професійне зростання фахівців у галузі соціальної роботи. Між ними ці витрати розподіляються наступним чином: 50% програм фінансується агентствами, 25% – уні-

верситетами, 20% – професійними асоціаціями, останні 5% заходів здійснюється за рахунок приватних та спеціалізованих організацій різних типів [2, с.224].

У сучасних умовах соціальними агентствами нагромаджено певний досвід організації заходів, спрямованих на професійне зростання своїх працівників. Значного поширення набула практика призначення спеціальних співробітників, які займаються навчанням своїх працівників, а інколи і персоналу інших соціальних організацій та волонтерів. Агентство пропонує певну кількість занять у тиждень або цілі блоки навчання, спрямовані на ознайомлення соціальних працівників із діючими правилами, нормативами, законами, соціальною політикою. Соціальні агентства США є ініціаторами проведення практичних семінарів, тематичних програм за певною спеціальністю, програм, спрямованих на особистісний розвиток співробітників агентства. Програми, які організуються та фінансуються агентствами соціальної роботи є найбільш поширеною формою професійного зростання. Найбільшу увагу соціальні агентства приділяють програмам із соціальної політики, як найважливішого та найбільш змінного компоненту соціальної роботи.

Значну кількість програм професійного зростання як для соціальних працівників з вищою освітою, так і без неї пропонують факультети і школи соціальної роботи та загальноуніверситетські курси підвищення кваліфікації.

Відповідно до інструкцій, розроблених Національною асоціацією соціальних працівників, програми професійного зростання у системі навчання соціальній роботі не можуть замінити традиційні програми професійного навчання а, отже, не можуть служити підставою для присвоєння ступеня бакалавра чи магістра соціальної роботи.

Професійні організації крім їх основного завдання — розробки норм професійної діяльності, займаються також питаннями професійного зростання своїх членів та співробітників. Таке зацікавлення у професійному зростанні своїх співробітників пояснюється намаганням забезпечити клієнтів якісним обслуговуванням і прагненням здійснювати професійну діяльність відповідно до вимог Етичного кодексу Національної асоціації соціальних працівників. Зокрема, Асоціація проводить національні конференції та симпозиуми, фінансує видання журналів, книг, монографій та матеріалів конференцій, займається створенням бази даних опублікованих наукових праць та спеціальної літератури. Спільно із своїми відділеннями у штатах вона розробляє проект вдосконалення практичної діяльності та спеціальні програми професійного зростання соціальних працівників.

Як свідчить здійснений нами аналіз літературних джерел та навчально-методичної документації, важливими видами професійного зростання соціальних працівників у США професійні зустрічі, індивідуальне професійне навчання.

Цікавим є досвід упровадження сертифікатних програм професійного зростання. Це програми, які передбачають отримання сертифікатів, а також окремі курси традиційного та дистанційного навчання. Організують та реалізують такі програми відділення неперервної професійної освіти, які функціонують при університетах, акредитовані Радою з освіти у соціальній роботі освітні програми, відділення Національної асоціації соціальних працівників.

Сертифікатні програми передбачають відвідування серії навчальних курсів, кожний з яких складається з лекцій, теоретичних та практичних семінарів, спрямованих на оволодіння певними знаннями, вміннями або технологіями практичної діяльності. Після завершення навчання слухачі отримують сертифікат, який дає право на надання послуг,

що відповідають змісту програми.

Широкого поширення набули курси, які не дають права для отримання сертифікат, але, відвідуючи їх, соціальні працівники можуть здобути певну кількість годин неперервної освіти. Останнім часом все більшою популярністю серед соціальних працівників користуються програми та окремі курси, які базуються на технології дистанційного навчання. Такі програми включають заняття в Інтернеті, відео- та аудіоконференції, самостійну роботу як в електронних, так і в звичайних бібліотеках та інші форми навчання. Станом на травень 2013 року Національною Асоціацією соціальних працівників США акредитованого більше 300 програм цього типу [4].

Як свідчить аналіз навчальної документації, найчастіше зміст програм професійного зростання цього виду спрямований на вдосконалення знань і вмінь соціальних працівників в індивідуальному консультуванні, психотерапії, соціальній роботі з сім'ями та групами, організації громади; управлінні та супервізії; формуванні та реалізації соціальної політики; захисті інтересів, різних видах спеціалізованих послуг.

Другий вид програм професійного зростання – професійні зібрання – передбачає участь соціальних працівників у конференціях, симпозиумах, нарадах, які організуються та фінансуються професійними організаціями соціальних працівників. Значна кількість таких заходів проводиться з допомогою Інтернету. Зокрема, у 2013 році Національною Асоціацією соціальних працівників було зареєстровано близько двохсот віртуальних конференцій, участь у яких надавала право для зарахування певної кількості годин неперервної освіти. [4]. Тематика конференцій стосується, зазвичай, особливо гострих питань професійної діяльності та новітніх досягнень у галузі теорії та практики соціальної роботи та суміжних сферах професійної діяльності.

Важливою формою професійного зростання є індивідуальне професійне самовдосконалення. Його основними формами є навчання за індивідуальною програмою, здійснення індивідуальних досліджень, написання та публікація наукових статей, книг та посібників, проведення досліджень та ін. Соціальні працівники, який мають намір скористатися такою формою професійного зростання мають попередньо ухвалити програму індивідуальної діяльності у місцевому відділенні з ліцензування соціальної роботи. Для цього необхідно подати обґрунтування індивідуального проекту, у якому вказуються його цілі та значення для професійного розвитку, терміни виконання та пропонується кількість годин неперервної освіти. Останні два пункти можуть бути переглянуті відповідним уповноваженим органом. До реалізації індивідуального проекту соціальний працівник може приступити лише після його ухвалення.

Зазначимо, що Національна Асоціація соціальних працівників наголошує на доцільності використання усіх можливих видів і програм професійного зростання, оскільки це надає соціальним працівникам можливості для формування та вдосконалення різнопланових професійних знань та вмінь, здобуття збалансованого професійного досвіду. Проте, враховуючи численні об'єктивні причини (відсутність певних видів та форм професійного зростання у конкретному регіоні, зайнятість виробничими або особистими справами та ін.), Асоціація не висуває конкретних вимог щодо питомої частки кожного з видів у загальному обсягу професійного зростання соціальних працівників.

З метою підвищення якості професійного зростання у 2012 році Національною асоціацією соціальних працівників були затверджені "Стандарти неперервної професійної

освіти". Цей документ встановлює основні вимоги до її учасників: соціальних працівників, соціальних агентств (в особі їх адміністраторів) та організаторів програм.

Аналіз цього документу засвідчив, що професійне зростання трактується перш за все як моральний обов'язок соціальних працівників перед клієнтами, перед собою та перед професією. Реалізація цього обов'язку передбачає не лише підвищення рівня професійної компетенції через участь у різних видах професійного зростання, але й активне залучення до діяльності комітетів з професійного зростання, що функціонують у рамках Національної Асоціації соціальних працівників, акредитованих освітніх програм із соціальної роботи, оцінки програм професійного зростання та розробки рекомендацій щодо можливостей їх вдосконалення, до безпосереднього надання освітніх послуг, відповідно до сфери компетенції.

Основна відповідальність за якість професійного зростання покладається на її організаторів. У "Стандартах неперервної професійної освіти" вказується, до їх обов'язків входить: чітке визначення мети, цілей, завдань та змісту програми, категорії її слухачів, методів навчання та процедури оцінювання ефективності програми; забезпечення необхідними ресурсами (приміщенням, технічними засобами навчаннями тощо); ведення документації програми (фінансова звітність, відвідуваність, навчальні плани та програми, оцінювання якості програми та ін.); попереднє (до початку функціонування програми) ознайомлення учасників з вимогами щодо відвідування (як мінімум 80 % навчального часу) та оцінювання, порядком надання сертифікатів чи інших форм визнання професійного зростання; проходження процедури акредитації програми професійного зростання у Національній Асоціації соціальних працівників або у її відділеннях у штатах.

Зазначимо, що на сьогоднішній день, акредитовані Національною Асоціацією соціальних працівників програми, визнані відділеннями з ліцензування соціальної роботи у 29 штатах. В Алабамі, Арізоні, Арканзасі, Канзасі, Міссурі, Нью Мексіко вони перебувають у процесі розгляду на предмет їх відповідності ліцензійному законодавству штатів. У таких штатах як Каліфорнія, Делавер, Мінесота, Нью Джерсі, Північна Кароліна, Огайо, Пенсільванія, Південна Дакота, Західна Віргінія програми професійного зростання Національної Асоціації соціальних працівників не включені у перелік програм, навчання за якими дає можливість поновлення ліцензії. У законодавстві п'яти штатів вимоги щодо участі у програмах професійного зростання взагалі непередбачені. Це, зокрема, такі штати як Колорадо, Гаваї, Мічиган, Нью-Йорк та Пуерто Ріко [5].

Важлива роль у вирішенні завдань професійного зростання фахівців соціономічної сфери відводиться адміністраторам соціальних агентств, до професійних обов'язків яких входить діяльність, пов'язана із професійним розвитком співробітників. Їх завдання полягає у створенні ефективної політики заохочення до професійного зростання. Практичний механізм його реалізації окреслений у "Стандартах неперервної професійної освіти". Він, зокрема, передбачає: систематичну оцінку освітніх потреб усього колективу та його окремих членів; забезпечення необхідних умов для їх задоволення (створення гнучких робочих графіків, часткове або повне відшкодування матеріальних витрат, інші форми заохочення та визнання); інформування персоналу щодо можливостей професійного зростання як в середині агентства, так і за його межами; обмін інформацією між співробітниками щодо їх участі у програмах професійного зростання (якість програм, здобуті знання і вміння);

включення інформації про підвищення кваліфікації в особі справи соціальних працівників.

В сучасних умовах широко використовується аналітична форма професійного зростання, яка передбачає аналіз соціальним працівником своєї повсякденної діяльності, осмислення змін та експериментів, які можна реалізувати у ньому. Аналітична форма сприяє розвитку професійного мислення, удосконаленню технологій професійної діяльності.

У сучасних умовах неабиякої популярності набули колегіальні форми професійного розвитку у великих або малих групах на базі професійних об'єднань. Серед колегіальних форм професійного зростання традиційними є симпозиуми, конференції, семінари. Більше 90,0% американських соціальних працівників відвідують семінари, симпозиуми, конференції, а кожен четвертий – сам проводить семінари.

З розвитком нових технологій американські вчені Дж. Ейсенман та Х. Торнтон запропонували нову форму наставництва – «теленаставництво», що здійснюється у мережі Інтернет. Особливе зацікавлення викликає інноваційна колегіальна форма професійного розвитку американських соціальних працівників – супервізія. Завдання супервізії: допомагати молодим соціальним працівникам освоїтися з новою посадою чи місцем роботи; здійснювати інтенсивний нагляд за їх роботою; оцінювати її ефективність.

Серед інноваційних колегіальних форм професійного розвитку американських соціальних працівників особливе зацікавлення викликає каскадна форма, суть якої полягає у проходженні кількох досвідченими соціальними працівниками широкомасштабної програми професійного розвитку, в процесі якої вони отримують професійну підготовку з конкретної технології чи роботи з певною категорією клієнтів. Після завершення програми соціальні працівники повертаються в соціальну установу для поширення отриманих знань і технологій колегам по роботі та волонтерам.

Цікавою є так звана ситуативна форма професійного розвитку соціальних працівників США, суть якої полягає у використанні актуальної практичної ситуації як основи для дискусій в малих групах. Аналіз таких ситуацій допомагає соціальним працівникам побачити складність у простій, на перший погляд, ситуації та розробити оптимальний алгоритм її вирішення.

Закономірно, що в епоху технологічного прогресу значного поширення серед соціальних працівників в усьому світі набуває професійний розвиток у мережі Інтернет. Завдяки всесвітній електронній мережі соціальні працівники отримують можливості: спілкування з досвідченими фахівцями та отримання порад щодо ефективних технологій соціальної роботи; участі в Інтернет-семінарах, телеконференціях, дискусіях, форумах і чатах. У мережі Інтернет соціальні працівники мають змогу розмістити оголошення, організувати конференції та дослідницькі групи, описати цікаві випадки з професійної діяльності, займатися наставництвом, створювати «віртуальні професійні об'єднання», здійснювати дистанційне навчання, брати участь у програмах професійного розвитку.

Отже, на основі аналізу теоретичних напрацювань з проблеми професійного розвитку та досвіду його практичної реалізації з'ясовано, що базовою основою професійного розвитку соціальних працівників у США є національні стандарти, які визначають зміст цього поняття та вимоги до його реалізації.

Встановлено, що за змістом і цілями професійний розвиток американських соціальних працівників є традиційним (що визначається адміністрацією соціальних установ від-

повідно до їх потреб) і стандартизованим (що визначається на основі національних стандартів); за місцем здійснення – внутрішнім (що реалізується в соціальній установі) та зо-

внішнім (здійснюється у широкому професійно-освітньому просторі); за масштабністю реалізації – централізованим, місцевим та саморозвиток.

Література та джерела

1. Біла О.О. Теорія і методика підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери до проектування професійної діяльності : дис... д-ра пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Олександра Олександрівна Біла; Вінницький державний педагогічний університет імені М.Коцюбинського, Міністерство освіти і науки України. – Вінниця, 2014. – 447 с.
2. Энциклопедия социальной работы. В 3т. – Т.2.: Пер. с англ. – М.: Центр общечеловеческих ценностей, 1994. – 454 с.
3. National Association of Social Workers. Code of Ethics [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.socialworkers.org/pubs/codeofcode.asp>>. – Загол. з екрану. – Мова англ.
4. National Association of Social Workers. NASW CE Approval Program [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<https://www.socialworkers.org/ce/distance.asp>>. – Загол. з екрану. – Мова англ.
5. National Association of Social Workers. Social Work Licensure Boards' Response to the NASW CE Approval Program [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<https://www.socialworkers.org/ce/response.asp>>. – Загол. з екрану. – Мова англ.

В статье раскрыта суть профессионального развития специалистов социономической сферы; охарактеризован влияние на исследуемый процесс Национальной ассоциации социальных работников, Совета по образованию в социальной работе, Служба Семьи Америки, Ассоциации государственного социального обеспечения Америки, Лиги социального обеспечения детей Америки и других профессиональных объединений. Проанализированы наиболее распространенные индивидуальные, групповые и коллективные формы профессионального развития специалистов социономической сферы в США. Охарактеризованы инновационные формы профессионального развития (телесупервизия, супервизия, программы профессионального развития), заслуживают внедрения в Украине.

Ключевые слова: социономическая сфера, специалисты социономической сферы, развитие, формы профессионального развития, стандарты профессионального развития, профессиональное становление, тенденции развития педагогического образования.

The paper presents the essence of professional development of the specialists of sociology sphere; the effect on the investigated process of the National Association of Social Workers, Board of Social Work, Family Services of America, American Public Welfare Association, Child Welfare League of America and other professional associations has been characterized. The most common individual, group and collective forms of professional development of specialists of sociology sphere in the United States have been analyzed. The characteristic of innovative forms of professional development (telesupervision, supervision, professional development program) that deserve implementation in Ukraine has been grounded.

Key words: sociology sphere, specialists of sociology sphere, professional development, forms of professional development, standards of professional development, and trends in pedagogical education.

УДК 37.091.12:577.35:614.253.1

ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА ВИКЛАДАЧА МЕДИЧНОЇ ТА БІОЛОГІЧНОЇ ФІЗИКИ ОЧИМА МАЙБУТНІХ ЛІКАРІВ

Пудова Світлана Сергіївна

м.Вінниця

У статті представлено результати оцінювання студентами-медиками професійної культури викладача медичної та біологічної фізики щодо необхідності наявності у його професійній діяльності певних елементів професійної культури. Також автор розкриває результати досліджень щодо кореляційного зв'язку між елементами професійної культури (знання дисципліни, повага до інших, вміння вислухати студента, вміння пояснити навчальний матеріал тощо) викладача медичної та біологічної фізики і рівнем його професіоналізму.

Ключові слова: професійна культура викладача, медична та біологічна фізика, студент-медик, елементи професійної культури.

Постановка проблеми. За результатами наших досліджень, 20–30% студентів-медиків вважають професійну культуру викладача (культура спілкування, майстерність викладання, знання дисципліни тощо) одним з основних мотиваційних чинників, які впливають на якість вивчення природничих дисциплін. Цікавий, доступний виклад матеріалу, високий рівень етичної культури, об'єктивність

оцінювання та інші фактори, пов'язані з педагогічною діяльністю викладача, підвищують інтерес майбутніх лікарів до вивчення медичної та біологічної фізики, викликають бажання вивчати дисципліну глибше. Протилежна ситуація спостерігається при наявності негативного досвіду спілкування студентів з викладачем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням професійного становлення студентів-медиків у медичному навчальному закладі та ролі професіоналізму викладачів у цьому процесі приділяли увагу А.Х.А.П.Вулфхеген (I.H.A.P.Wolfhagen), Д.Х.Дж.М.Долменз (D.H.J.M.Dolmans), Е.Х.Коттінгем (A.H.Cottingham), Т.М.Лебединець, Д.К.Ліцелмен (D.K.Litzelman), С.В.Носкова, Л.В.Переймибіда, Е.Л.Сачмен (A.L.Suchman), Т.І.Степанова, А.Дж.Дж.А.Шепбайер (A.J.J.A.Scherpbier) та інші. Дослідники зазначають, що взаємини «студент-викладач» при організації навчально-виховного процесу є однією з важливих педагогічних умов впливу на якість професійного навчання студентів. При цьому в науковій літературі недостатньо приділено уваги дослідженням професійної культури викладача медичної та біологічної фізики у ВНЗ