

Based on analysis of scientific papers (T. Zubareva, A. Kolupaeva, M. Tchaikovsky, A. Tsymbalar, V. Shinkarenko et al.) which are formulated conditions that determine the specificity and the organization of an inclusive process at school (restrictions in the inclusive environment of the child with disabilities, its inclusion in the activities on its own terms, the definition of those conditions, prevention, detection, elimination or weakening of the obstacles that limit the vital activity of the child with a disability). Based on the content analysis of inclusive educational environment defined by S. Archangelskyi, A. Kolupaeva, M. Chekhovsky, A. Polihronidi, determined by objective and subjective characteristics of inclusive educational environment, its components, motivational and personal, logistical, organizational, social and communicative.

Key words: school, secondary school, learning environment, inclusive education, inclusive educational environment, the components of an inclusive educational environment, characteristics of inclusive educational environment.

Отримано 11.04.2017

УДК 37.091.12:36-051

Я. М. Раєвська

raewskaya@mail.ru

Ж. В. Мельник

zhannamelnick@yandex.ua

ЕТАПИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Раєвська Я. М., Мельник Ж. В. Етапи професійного становлення сучасного фахівця соціальної сфери. Розвиток соціальної роботи в Україні показав необхідність професіоналізації цієї гуманної практики, що, в свою чергу, вимагає підвищеної уваги до формування професійної компетентності фахівця соціальної сфери.

Процес професійного становлення розглядається як складова частина загального розвитку особистості, у процесі її неперервного

розвитку і самовдосконалення. При цьому стійке професійне становлення ми розуміємо як якість особистості, яка визначається змістом та взаємозв'язками її складових частин, які системно обумовлюють у майбутньому успішність засвоєння студентами цілої низки знань та умінь з обраної професії працівника соціальної сфери, та їх продуктивного ставлення до неї. Але сучасність вимагає не лише володіння знаннями та певними вміннями та навичками, а в першу чергу усвідомлення життєвих цінностей, життєвої мети, що є важливими складовими компетентності людини. Саме це ставить принципово нові завдання перед системою професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери.

В статті розглянуто психологічні аспекти професійного становлення фахівця соціальної сфери, проаналізовано основні стадії розвитку людини як суб'єкта праці, етапи у формуванні професійних здібностей у процесі оволодіння професією та різні підходи до періодизації становлення професійної придатності фахівця, які, як показує їх аналіз, виходять із дещо різних засад і доповнюють один іншого. Аналіз відповідної літератури показує, що трактування складових професійного становлення у різних дослідників має певні відмінності, хоча й суттєвих протиріч при цьому також не спостерігається.

Як особлива форма свідомості професійна свідомість змінюється разом із професійним розвитком особистості. Вона формується й розвивається протягом усіх етапів професіогенезу особистості, і у кожний конкретний момент вона характеризує стан цього розвитку. Професійна свідомість репрезентує характер і рівень професіогенезу, і є необхідною для виконання професійних функцій.

Ефективність роботи в соціальній сфері розглядається як максимально можливе в даних умовах досягнення цілей по задоволенню соціальних потреб населення при оптимальних витратах.

Ключові слова: професійна свідомість, професіоналізм, фахівець соціальної сфери, професійний розвиток, професійне становлення, етапи професійного становлення, професійні здібності.

Раевская Я. Н. Мельник Ж. В. Этапы профессионального становления современного специалиста социальной сферы. Развитие социальной работы в Украине показал необходимость профессионализации этой гуманной практики, что, в свою очередь,

требует повышенного внимания к формированию профессиональной компетентности специалиста социальной сферы.

Процесс профессионального становления рассматривается как составная часть общего развития личности в процессе его непрерывного развития и самосовершенствования. При этом устойчивое профессиональное становление мы понимаем, как качество личности, которое определяется содержанием и взаимосвязями ее составных частей, что системно обуславливают в будущем успешность усвоения студентами целого ряда знаний и умений по выбранной профессии работника социальной сферы, и их продуктивного отношения к ней. Но современность требует не только владения знаниями и определенными умениями и навыками, а в первую очередь осознание жизненных ценностей, жизненных целей, которые являются важными составляющими компетентности человека. Именно это ставит принципиально новые задачи перед системой профессиональной подготовки будущих специалистов социальной сферы.

В статье рассмотрены психологические аспекты профессионального становления специалиста социальной сферы, проанализированы основные стадии развития человека как субъекта труда, этапы в формировании профессиональных способностей в процессе овладения профессией и различные подходы к периодизации становления профессиональной пригодности специалиста, которые, как показывает их анализ, выходят из несколько различных принципов и дополняют один другого. Анализ соответствующей литературы показывает, что трактовка составляющих профессионального становления в разных исследователей имеет определенные различия, хотя и существенных противоречий при этом также не наблюдается.

Как особая форма сознания профессиональное сознание меняется вместе с профессиональным развитием личности. Она формируется и развивается на протяжении всех этапов профессиогенезу личности, и в каждый конкретный момент она характеризует состояние этого развития. Профессиональное сознание представляет характер и уровень профессиогенезу, и является необходимой для выполнения профессиональных функций.

Эффективность работы в социальной сфере рассматривается как максимально возможное в данных условиях достижение целей по удовлетворению социальных потребностей населения при оптимальных затратах.

Ключевые слова: профессиональное сознание, профессионализм, специалист социальной сферы, развитие, профессиональное становление, этапы профессионального становления, профессиональные способности.

Постановка проблеми. Соціально-економічні перетворення, які постійно відбуваються у суспільстві, ставлять нові вимоги до особистості сучасного фахівця. Все більшого значення для фахівця набуває здатність бути суб'єктом свого професійного розвитку та самостійно знаходити вирішення соціально та професійно значущих проблем в умовах мінливої дійсності. Підготовка фахівців соціальної сфери в Україні має орієнтуватися на забезпечення умов для їх професійного самовизначення, професійно-особистісного формування, розвитку суб'єктності, готовності до здійснення професійної діяльності й професійного самовдосконалення, тобто на підготовку висококваліфікованих фахівців соціальної сфери з високим рівнем культури, мобільності, творчості, адаптивності до соціально-економічних змін, здатних забезпечувати неперервний прогресивний розвиток суспільства.

Аналіз останніх досліджень. Процес становлення соціального працівника як фахівця розкрито у наукових дослідженнях та монографіях багатьох науковців, зокрема: Р. Вайноле, О. Карпенко, Н. Клименко, В. Курбатова, В. Сластьоніна, Н. Шмельової та ін.; проблеми післядипломної освіти соціальних працівників висвітлено у працях І. Зверєвої, О. Крокінської, В. Поліщук, С. Толстоухової; окремі аспекти професійного зростання фахівців представлено у низці праць науковців, зокрема: самовдосконалення на етапі оволодіння майбутньою професією Л. Завацької, І. Миговича, О. Рудницької.

Формулювання мети статті. Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні змісту і структури психологічних аспектів професійного становлення фахівця соціальної сфери, основних стадій розвитку людини як суб'єкта праці, етапів у формуванні професійних здібностей у процесі оволодіння професією.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під професійним становленням фахівця розуміють процес прогресивної зміни його особистості внаслідок соціальних впливів, професійної діяльності і власної активності, спрямованої на самовдосконалення і самоздійснення. Становлення обов'язково передбачає потребу у

розвитку і саморозвитку, можливість і реальність її задоволення, а також потребу у професійному самозбереженні [3, с.29, 58]. Професійне становлення – це формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих та професійно важливих якостей і їх інтеграція, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності у відповідності до індивідуально-психологічних особливостей людини [3, с.30].

У більшості авторів поняття “професійний розвиток” вживається в якості синонімічного до поняття “професійне становлення”. На нашу думку, поняття “професійне становлення” є ширшим за “професійний розвиток”, який можна вважати за основний, але не єдиний компонент професійного становлення фахівця.

Заслуговують уваги виділені Е.Ф. Зеєром [4] основні підходи до розуміння професійного становлення (розвитку) західними та російськими вченими (таблиці 1.1. та 1.2.).

Таблиця 1

Коротка характеристика основних зарубіжних теорій професійного розвитку

<i>Напрямок</i>	<i>Представники концепцій і теорій</i>	<i>Підстави професійного вибору і розвитку</i>
Диференційно-діагностичний	Ф. Парсонсон, Г. Мюнстенбер	Індивідуальні особливості (властивості, якості)
Психодинамічний	З. Фрейд, У. Мозер, Е. Рое, Є. Бордін, А. Маслоу	Генетичні передумови, потреби
Теорії рішень	Х. Томе, Г. Ріс, П. Цилер, Д. Тідеман	Система орієнтувань у професійних альтернативах
Теорії розвитку	Е. Гінзберг, Д. Сьюпер, У. Джейд	Процесуальні характеристики онтогенетичного розвитку. Типи особистості

Професійний розвиток вважається досить складним процесом, що має циклічний характер. Це означає, що людина не тільки удосконалює свої знання, вміння та навички, розвиває професійні здібності, але й може зазнавати й негативного впливу професійної діяльності, який призводить до появи різного роду деформацій і станів, що знижують не тільки її професійні успіхи, але й негативно виявляються й у “позапрофесійному” житті. У зв’язку з цим можна

говорити про висхідну(прогресивну) й низхідну(регресивну) стадії професійного розвитку [8, с. 249].

Таблиця 2

**Концептуальні підходи до професійного розвитку
у вітчизняній психології**

Форми професійного розвитку	Об'єкт розвитку	Основи професійного розвитку	Представники концепції
Професійне становлення	Особистість	Соціальна ситуація, провідна діяльність	Т.В. Кудрявцев, Є.О. Климов, Е.Ф. Зеєр
Процес професіоналізації	Суб'єкт діяльності	Рівні виконання діяльності (успішність)	Н.С. Глуханюк, О.Р. Фонарьов, Л.М. Мітіна
Особистісно-професійний розвиток	Зріла особистість	Самоактуалізація	А.О. Деркач, В.Г. Зазикін, А.К. Маркова

На сьогодні фахівець соціальної сфери виконує свої ролі, працюючи в соціальних службах установ, підприємств і організацій різних відомств, в освітніх, культурних і медичних установах, будинках, мікрорайонах або зонах соціального обслуговування сімей, а також займаючись приватною практикою. Дії фахівця в його професійних ролях представляють сукупність конкретних операцій, необхідних для реалізації цілого ряду професійних функцій. Карпенко О. зазначає, що соціальний працівник реалізовує названі функції не лише при роботі з окремим клієнтом, а й у роботі з групою, громадою за місцем проживання, національними меншинами, з певними категоріями населення, лікарнях, центрах реабілітації, у притулках і відділеннях соціальної допомоги [5, с. 157]. Це спеціаліст, який може працювати на різних рівнях реалізації соціальної політики держави – на рівні управління, матеріально-технічного і правового забезпечення, освіти, охорони здоров'я і безпосередньо практики соціальної роботи. Крім того, соціальний працівник має бути учасником спільної діяльності, організатором цієї діяльності, він своєрідний духовний наставник, який веде людину протягом тривалого часу, здійснює супровід, піклується про формування суспільних цінностей в соціумі. Одночасно він і соціальний терапевт, який попереджає та вирішує конфліктні ситуації. Це дозволяє говорити про фахівця соціальної сфери, як про цілісний суб'єкт професійної діяльності.

Системоутворюючими елементами професійного становлення фахівців соціальної сфери є: вимоги й потреби суспільства та клієнтів, цінності, мета, зміст і технології соціальної, соціально-психологічної і соціально-педагогічної діяльності, необхідність формування у фахівців готовності до виконання професійних обов'язків, професійної компетентності й професійно зумовлених особистісних якостей. Мета професійного становлення майбутніх фахівців соціальної сфери в умовах неперервної освіти полягає у формуванні професійно компетентного, конкурентноспроможного й мобільного фахівця шляхом створення сприятливих умов для усвідомленого професійного самовизначення, професійно-особистісного формування в системі різнорівневої професійної підготовки і професійного зростання на всіх етапах трудової діяльності [2].

Різними авторами пропонується досить багато підходів до періодизації становлення професійної придатності фахівця, які, як показує їх аналіз, виходять із дещо різних засад і доповнюють один іншого. За Є.О. Климовим основними стадіями розвитку людини як суб'єкта праці(якщо брати з початку опанування професії) є такі:

1. “Оптанта” – підготовки до життя, до праці, свідомого і відповідального планування і вибору професійного шляху. Оптація – це не стільки вказівка на вік, скільки на ситуацію вибору професії(людина, що знаходиться в ситуації професійного самовизначення називається “оптантом”; у ситуації “оптанта” цілком може виявитися і доросла людина, наприклад, безробітний).

2. “Адепт” – стадія професійної підготовки, яку проходить більшість випускників шкіл.

3. “Адаптант” – стадія входження в професію після завершення професійного навчання (продовжується від декількох місяців до 2-3 років).

4. “Інтернал” – стадія входження в професію як повноцінного колеги, здатного стабільно працювати на нормальному рівні.

5. “Майстер” – стадія, коли працівник помітно виділяється на загальному тлі (про нього можна сказати: “кращий” серед “гарних”).

6. “Авторитет” – стадія, яка означає, що працівник став “кращим серед майстрів”.

7. “Наставник” – стадія, яка характеризує вищий рівень роботи будь-якого фахівця; працівник не просто чудовий фахівець у своїй галузі, але і Вчитель, здатний передати кращий свій досвід учням і втілити в них частину своєї душі [5].

За А.К. Марковою, можна виділити такі рівні професіоналізму:

1) до професіоналізм (людина вже працює, але не має повного набору якостей справжнього професіонала);

2) професіоналізм (людина – професіонал, тобто стабільно працює і виконує усе, що від неї вимагається);

3) суперпрофесіоналізм (творчість, особистісний розвиток, вершина професійних досягнень);

4) непрофесіоналізм, псевдопрофесіоналізм (зовні досить активна діяльність, але при цьому людина або робить багато “браку” у роботі, або сама деградує як особистість);

5) післяпрофесіоналізм (людина може виявитися “професіоналом у минулому”, “екс-професіоналом”, а може – наставником для інших фахівців) [7].

Цією ж дослідницею виділені й етапи освоєння професії:

1) адаптація до професії;

2) самоактуалізація в професії – пристосування людини до професії;

3) гармонізація з професією – людина легко виконує завдання за засвоєними технологіями (працює як би “граючи”);

4) перетворення, збагачення своєї професії – справжня творчість припускає пошук нових, більш досконалих способів досягнення бажаного результату;

5) вільного володіння декількома професіями;

6) етап творчого самовизначення себе як Особистості – прагнення реалізувати свою головну життєву ідею [7].

Професіоналізм фахівця із соціальної роботи включає: здатність аналізувати ситуацію, правильно її сприймати, брати до уваги всі існуючі альтернативи та робити необхідний вибір; уміння встановлювати контакт з людьми, здійснювати диференційований підхід до клієнтів; здібність управляти діяльністю соціальної служби, використовувати в соціальної роботі технології проектування, моделювання та інші. Головним внутрішнім стимулом праці в соціальній сфері є альтруїстична мотивація – бажання фахівців із соціальної роботи приносити користь своїм клієнтам і суспільству. Також до значимих внутрішніх стимулів відносять можливість постійного прояву самостійності, ініціативи і творчості в роботі. До зовнішніх стимулів належить суспільне визнання важливості професії соціального працівника, усвідомлення необхідності її здійснення для підвищення соціального здоров'я і благополуччя громадян, прояв поваги з боку оточуючих. Стиль поведінки,

професійна компетентність фахівця із соціальної роботи обумовлені сукупністю його професійних знань, умінь, навичок; комплексом психологічних особливостей та професійно важливих якостей та здібностей. Здатність досягати найвищих успіхів в професійній діяльності багато в чому залежить від самооціночних здібностей (самоконтроль, самовдосконалення, самоосвіта). Фахівець повинен бути психологічно готовим до діяльності в соціальній сфері, мати сформоване професійне мислення, вміти самостійно аналізувати конкретну ситуацію, оцінювати можливі наслідки та брати відповідальність за обрані рішення, які часто пов'язані з життям людини. Соціальний працівник, який не одержав спеціальних і наукових знань щодо роботи з тією чи іншою категорією населення, не може приступати до професійної діяльності. Однак при наявності необхідних знань, фахівець повинен удосконалювати свої практичні навички, оскільки об'єкт на який спрямована діяльність постійно змінюється. Таким чином, завдання фахівця із соціальної роботи полягає у тому, щоб допомогти клієнтові знайти себе, знайти своє місце в динамічно мінливому світі, зорієнтуватися в нових соціальних відносинах, і спілкування є важливим інструментом у цьому процесі. Фахівець із соціальної роботи повинен мати навички саморегуляції, самоорганізації (уміти опановувати свої думками, почуття, поведінку, проводити самоспостереження), що є основою самовдосконалення й професійного росту. В особливих, важких або екстремальних умовах діяльності, коли зовнішні або внутрішні фактори викликають порушення нормальної діяльності функціональних систем, виникає природна потреба відновити рівновагу, збалансованість психічних процесів. У результаті усвідомлення ситуації з'являється мотив тієї або іншої дії з метою пристосування до нестандартної обстановки, відбувається активізація системи психічної саморегуляції, виникає потреба «зібратися», «мобілізуватися», «перебудуватися». Це характерно для початку рефлексії, коли найчастіше запускається механізм самоаналізу й самооцінки, вироблення й прийняття рішень.

Провідним чинником оптимізації професійного становлення фахівця соціальної сфери можна вважати вироблення ним індивідуального стилю діяльності. Індивідуальний стиль діяльності являє собою спосіб діяльності, що враховує індивідуальні якості (особливості) суб'єкта і має такі відмітні ознаки, як стійкість, зумовленість певними особистісними якостями, і є засобом ефективного пристосування до об'єктивних вимог.

Індивідуальний стиль являє собою індивідуально-своєрідну систему психологічних засобів, до яких свідомо чи стихійно удається людина з метою найкращого зрівноважування своєї (типологічно зумовленої) індивідуальності з предметними, зовнішніми умовами діяльності.

Основна функція індивідуального стилю діяльності полягає в оптимальному пристосуванні людини до заданих умов і вимог діяльності з метою досягнення належного результату. Такий оптимальний стиль діяльності забезпечує ефективну взаємодію фахівця з колегами, керівниками та підлеглими при найбільш раціональному використанні індивідуальних можливостей і засобів в конкретних умовах професійної діяльності, тобто оптимальний індивідуальний стиль діяльності забезпечує найвищий результат при мінімальних витратах часу та зусиль.

Шляхи оптимізації професійного становлення фахівця соціальної сфери найбільш ґрунтовно вивчаються такою галуззю психології як акмеологія. Так, до її основних завдань відносять:

- 1) виявлення подібного і різного у різних людей, що домоглися видатних успіхів;
- 2) з'ясування характеристик(якостей), що повинні бути сформовані людини на різних етапах її розвитку, і які можуть привести його до успіху;
- 3) дослідження механізмів і факторів, що впливають на розвиток людини і призводять її до успіху;
- 4) висвітлення феноменології “акме” (опис його проявів);
- 5) спеціальне дослідження саме професійних досягнень у зрілому віці;
- 6) вивчення праці професіоналів екстра класу (виділення загального і специфічного для різних професій);
- 7) визначення закономірностей зв'язку професійних досягнень із позапрофесійною діяльністю;
- 8) дослідження здатності людини накопичувати різнобічний досвід і “акумуляувати” його в конкретній діяльності;
- 9) вивчення вищих досягнень в умовах роботи в колективі;
- 10) створення методичного інструментарію для дослідження “акме” як окремої людини, так і трудових колективів[1].

Проаналізувавши праці найбільш авторитетних дослідників в галузі психології нами зроблено висновок, що основними етапами процесу формування професійного становлення фахівця соціальної сфери можна вважати такі:

- етап вибору професії (початку професійного навчання);
- етап початку професійного становлення (закінчення навчання);
- етап професійної адаптації;
- етап формування індивідуального стилю діяльності.

Забезпечення професійного становлення фахівця соціальної сфери, на нашу думку, має ґрунтуватись на принципах науковості, послідовності та безперервності, оптимізації, системності, індивідуалізації, адекватності, спрямованості на максимально можливі професійні досягнення.

1. *Принцип науковості* передбачає, що забезпечення професійного становлення фахівця має ґрунтуватись на загальнонауковій методології, сучасних наукових досягненнях (зокрема, психології та психофізіології), використанні науково обґрунтованих методів та методик, врахуванні науково обґрунтованих даних щодо сучасних особливостей становлення фахівця у певних професіях тощо.

2. *Принцип послідовності та безперервності* – що найвищої ефективності забезпечення професійного становлення фахівця може бути досягнуте за умови його послідовного здійснення на всіх етапах такого становлення – від етапу професійної орієнтації (оптації) до етапу вищих професійних досягнень.

3. *Принцип оптимізації* передбачає вибір оптимізації концептуального підходу при застосуванні заходів, спрямованих на забезпечення професійного становлення фахівця.

4. *Принцип системності* передбачає необхідність урахування різних рівнів системної організації людської індивідуальності (фізіологічного, біоенергетичного, психічного, поведінкового, особистісного, соціально-психологічного) у взаємозв'язку із значущими аспектами професійної діяльності та соціальних взаємодій людини.

5. *Принцип індивідуалізації* – необхідність урахування індивідуальних особливостей кожної людини (у найширшому розумінні) при виборі та застосуванні заходів, спрямованих на оптимізацію її професійного становлення.

6. *Принцип адекватності* передбачає при здійсненні забезпечення становлення фахівця соціальної сфери застосування заходів адекватних певному етапу його професійного становлення, його індивідуальним особливостям, поставленим завданням тощо.

7. *Принцип спрямованості* на максимально можливі професійні досягнення означає постановку мети сприяння здобуттю певним

фахівцем індивідуально максимально можливого для нього професійного рівня та професійних здобутків.

У забезпеченні професійного становлення фахівця соціальної сфери можна виділити чотири основні напрямки: за етапами професійного становлення, за його складовими, за певною професією та за спрямованістю заходів.

Так, за етапами професійного становлення забезпечення професійного становлення фахівця може розрізнятися за етапами забезпечення:

- 1) професійної орієнтації(оптації);
- 2) професійної підготовки;
- 3) професійної адаптації;
- 4) первинної професіоналізації;
- 5) вторинної професіоналізації;
- 6) професійної майстерності.

За складовими професійного становлення забезпечення професійного становлення фахівця може бути спрямоване на оптимізацію формування та розвитку у нього:

- 1) професійної спрямованості;
- 2) професійної компетентності;
- 3) професійно важливих якостей;
- 4) професійно важливих психофізіологічних властивостей.

Забезпечення професійного становлення фахівця також може поділятися у залежності від того, у якій певній професії воно здійснюється.

І за спрямованістю заходів, забезпеченні професійного становлення фахівця можна виділити спрямування на:

- 1) формування, розвиток певних якостей (спрямованості, компетентності тощо);
- 2) профілактику, подолання негативних особистісно-професійних явищ (професійних криз, деструкцій, вигорання); а також на застосування діагностичних та оптимізаційних (корекційних) методів.

Нами виділено чотири основні особистісні складові професійного становлення фахівця соціальної сфери:

1. Спрямованість особистості, яка характеризується системою домінуючих потреб, мотивів, відносин, ціннісних орієнтацій та установок.

Компонентами професійної спрямованості є: мотиви (наміри, інтереси, схильності, ідеали); ціннісні орієнтації (зміст праці,

заробітна плата, добробут, кваліфікація, кар'єра, соціальний стан тощо); професійна позиція (ставлення до професії, установки, очікування і готовність до професійного розвитку); соціально-професійний статус.

На різних стадіях становлення ці компоненти мають різний психологічний зміст, зумовлений характером провідної діяльності і рівнем професійного розвитку особистості.

2. Професійна компетентність – сукупність професійних знань, умінь, а також способів виконання професійної діяльності. Її основні компоненти:

- соціально-правова компетентність (знання й уміння в галузі взаємодії із суспільними інститутами і людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування і поведінки);

- спеціальна компетентність (підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння вирішувати типові професійні задачі й оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно здобувати нові знання й уміння за фахом);

- персональна компетентність (здатність до постійного професійного росту і підвищення кваліфікації, а також реалізації себе в професійній праці);

- аутокомпетентність (адекватне уявлення про свої соціально-професійні характеристики і володіння технологіями подолання професійних деструкцій);

- екстремальна професійна компетентність (здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися, при аваріях, порушеннях технологічних процесів).

3. Професійно важливі якості – це психологічні якості особистості, що визначають продуктивність (продуктивність, якість, результативність і ін.) діяльності.

4. Професійно значимі психофізіологічні властивості (зорово-рухова координація, окомір, нейротизм, екстраверсія, реактивність, енергетизм тощо).

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, професійне становлення фахівця соціальної сфери є цілісним і безперервним процесом розвитку практичної, освітньої й дослідницької діяльності особистості у соціальній сфері, орієнтованим на формування професійних знань, умінь, навичок та особистісних якостей, адекватних кваліфікаційним вимогам й

етичному стандарту професії. Професійне становлення – це продуктивний процес розвитку і саморозвитку особистості, освоєння та самопроекування професійно орієнтованих видів діяльності, визначення свого місця у світі професій, реалізація себе в професії й самоактуалізація свого потенціалу для досягнення вершин професіоналізму. Дієвість професійного становлення фахівця соціальної сфери залежить від наступних умов: психологічної відповідності вимогам професії; спрямованості на діяльність у соціальній сфері (наявність стійкого інтересу і схильності до професії); змісту й технологій професійно-освітнього процесу в навчальному закладі та інших. Перспективою подальших досліджень є розробка соціального супроводу професійного становлення фахівців соціальної сфери.

Список використаних джерел

1. Акмеологія з основами психології кар'єри: Навч.-метод. посібн. / О.М. Гавалешко (уклад.). – Чернівці: Рута, 2004. – 84 с.
2. Васюта О. І. Вимоги до освітнього стандарту з соціальної роботи згідно Національної рамки кваліфікацій [Електронний ресурс] / Васюта О.І. – Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua>
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. – 3–е изд., перераб. и доп. / Э.Ф. Зеер – М.: Академический Проект, Фонд«Мир», 2005. – 336 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебн. пособие. – 2–е изд. / Э.Ф. Зеер – М.: Издательский центр«Академия», 2007. – 240 с.
5. Карпенко О. Г. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти: Монографія / О. Г. Карпенко; [за ред. С. Я. Харченко]. – Дрогобич: Коло, 2007. – 374 с.
6. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. / О.М. Кокун – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с.
7. Маркова А.К. Психология профессионализма. / А.К. Маркова – М.: "Знание", 1996. – 308 с.
8. Психология труда: Учеб. для вузов / Под ред. А.В. Карпова– М. Владос-пересс, 2005. – 352 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Akmeologija z osnovamy psihologii' kar'jery: Navch.-metod. posibn. / O.M. Gavaleshko (uklad.). – Chernivci: Ruta, 2004. – 84 s.
2. Vasjuta O. I. Vymogy do osvith'ogo standartu z social'noi' roboty zgidno Nacional'noi' ramky kvalifikacij [Elektronnyj resurs] / Vasjuta O.I. – Rezhym dostupu: <http://archive.nbuv.gov.ua>
3. Zeer Ə.F. Psihologija professyj: Uchebn. posobyje. – 3–e yzd., pererab. Y dop. / Ə.F. Zeer – M.: Akademycheskyj Proekt, Fond«Myr», 2005. – 336 s.
4. Zeer Ə.F. Psihologija professional'nogo razvytyja: Uchebn. posobyje. – 2–e yzd. / Ə.F. Zeer – M.: Yzdatel'skyj centr«Akademyja», 2007. – 240 s.
5. Karpenko O. G. Profesijna pidgotovka social'nyh pracivnykiv v umovah universytets'koi' osvity: naukovo-metodychnyj ta organizacijno-tehnologichnyj aspekty: Monografija / O. G. Karpenko; [za red. S. Ja. Harchenko]. – Drogobych: Kolo, 2007. – 374 s.
6. Kokun O.M. Psihologija profesijnogo stanovlennja suchasnogo fahivcja: Monografija. / O.M. Kokun – K.: DP "Inform.-analit. agenstvo", 2012. – 200 s.
7. Markova A.K. Psihologija professionalyzma. / A.K. Markova – M.: "Znanye", 1996. – 308 s.
8. Psihologija truda: Ucheb. dlja vuzov / Pod red. A.V. Karpova– M. Vlados-peress, 2005. – 352 s.

Raevskaya Y. M., Melnik Z. V. Stages of professional development of the modern professional social sphere. The development of social work in Ukraine showed the need for professionalization of humane practices, which in turn requires increased attention to the formation of professional competence of the expert of social sphere.

The process of professional development is considered as part of the overall development of personality in the process of continuous development and improvement. This sustained professional development as we understand the quality of the individual, defined the meaning and relationship of its parts, which systematically determine the future success of mastering a range of knowledge and skills in the chosen profession of social workers and their productive attitude to it. However, modernity requires not only knowledge and possession of certain abilities and skills, and above all the awareness of values, life goals that are important components of human competence. This is essentially puts new challenges for system training future experts of social sphere.

The article deals with the psychological aspects of professional development specialist social services, analyzes the main stages of human subjects work stages in the formation of professional skills in the skills development and different approaches to the periodization of becoming professional fitness experts who, as the analysis, out of somewhat different principles and complement each other. The analysis of the relevant literature shows that the treatment component of professional development in a variety of researchers have some differences, although significant differences while also not observed.

As a special form of professional consciousness of consciousness varies with the individual professional development.

The effectiveness of the social sphere is considered as the maximum possible in the circumstances to achieve the objectives to meet the social needs of the population at optimum cost.

Key words: professional consciousness, professional, specialist social, professional development, professional development, stages of professional development, professional skills.

Отримано 10.04.2017

УДК 37.061

Н. І. Сабат
nataliasabat12@gmail.com

ДІТИ МІГРАНТІВ: СУЧАСНІ ДЕФІНІЦІЇ ТА ТИПОЛОГІЇ

Сабат Н. І. Діти мігрантів: сучасні дефініції та типології. У статті розкрито зміст сучасних дефініцій та типологій дітей із сімей мігрантів, здійснених вітчизняними та зарубіжними вченими. Окреслено поняття «діти мігрантів», «діти трудових мігрантів», «соціальні сироти», «євросироти», «транснаціональні сім'ї». Охарактеризовано негативні наслідки міграції та виклики, з якими стикаються діти мігрантів: стигматизація, соціальна дезорієнтація, емоційна депривація та ін.

Доведено основну роль освітніх закладів у підтримці дітей мігрантів, необхідність опікунсько-виховної роботи з ними. Виокремлено основні методи й форми роботи з дітьми мігрантів: