ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ

Навчально-методичний посібник

2021 рік

УДК 378.147:364.3](075.8)
ББК 74.580+60.9я73
О75

Рецензенти:

Малихін О. В. – доктор педагогічних наук, професор, завідувач відділу дидактики Інституту педагогіки НАПН України;

Ярошенко А. О. – доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри соціальної політики Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова;

Віннічук О. В. – кандидат політичних наук, доцент, завідувач кафедри політології та філософії Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.

Друкується за ухвалою вченої ради Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка (протокол № 2 від 28.01.2021 року)

Опалюк Т. Л.

О75 Основи професійної майстерності в соціальній сфері / автор-укладач Т. Л. Опалюк. – Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О.В., 2021. – 206 с.

ISBN 978-617-95031-8-4

Навчальний посібник розроблено в рамках інформаційно-методичного супроводу до навчальної дисципліни «Основи професійної майстерності в соціальній сфері» і передбачає опрацювання теоретичних та практичних основ формування професійної майстерності майбутнього соціального працівника. Матеріали посібника сформовано відповідно до освітніх стандартів (2019) за спеціальністю «соціальна робота», а також компетентнісного підходу до професійної підготовки сучасного фахівця.

Окрім традиційно теоретичного блоку, посібник містить блок практико орієнтованих матеріалів, що включають питання для самоконтролю, пропонують дискусійний ракурс опрацювання проблем, методи самодіагностики та саморозвитку, які можна обрати відповідно до визначених пріоритетів особистісного розвитку.

Рекомендується студентам, що навчаються за освітньо-професійною програмою «Соціальна допомога», галузі знань «Соціальна робота». Його матеріали можуть бути використані студентами суміжних спеціальностей, які працюють над своїм саморозвитком, підвищенням рівня професійної майстерності, а також аспірантами, викладачами, фахівцями соціальної сфери, що цікавляться даною проблематикою.

ISBN 978-617-95031-8-4

УДК 378.147:364.3](075.8)
ББК 74.580+60.9я73

© Т.Л. Опалюк

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА……. 5

1. ОСВІТНІЙ СТАНДАРТ МАЙБУТНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ЯК ЦІЛЬОВИЙ ОРІЄНТИР РОЗВИТКУ ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ……. 9

- Суть освітніх стандартів, їх функціональне призначення…….. 9
- Професійні компетентності як основа забезпечення освітніх стандартів майбутнього соціального працівника……. 13

2.ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ: КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД…… 29

- Професійна майстерність: ідеальний портрет соціального працівника. …….. 29
- Компететнісний підхід в освіті як контент формування сучасного фахівця соціальної сфери. Професійна компетентність соціального працівника…… 35

3. ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ В СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА, ОСНОВИ САМОРОЗВИТКУ МОВНО-КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ…… 45

- Особистісні якості соціального працівника їх провідні характеристики…….. 45
- Мовна культура як базова особистісно-професійна якість соціального працівника, основа міжособистісної взаємодії соціального працівника та клієнта……. 51

4. ІНДИВІДУАЛЬНА ТРАЄКТОРІЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА: СУТЬ, ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ…….. 69

- Суть та функціональне призначення індивідуальної траєкторії розвитку професійної майстерності ……. 69
- Логіка реалізації поетапної моделі розвитку професійної майстерності соціального працівника….. 73

5. РОЗВИТОК ЗДІБНОСТЕЙ ДО АНАЛІТИКО-РЕФЛЕКСИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА…… 88

- Аналітико-рефлексивна діяльність соціального працівника: значення, суть, основи формування…….. 88

- Аналітичні здібності, специфіка їх формування у професійній підготовці фахівця соціальної сфери……. 90
- Рефлексивна діяльність як складова професійної майстерності соціального працівника……. 95

6. АДАПТАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В СТРУКТУРІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА…… 109

- Адаптаційні процеси: теоретичний контекст……. 109
- Адаптація в освітній діяльності, формуванні професійної майстерності…… 113
- Адаптація у майбутній професії, подальшому розвитку професійної майстерності…… 117

7. КЕЙС-МЕТОД ТА КЕЙС-ТЕХНОЛОГІЇ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА…… 132

- Загальні поняття про кейс-метод та кейс-технології…. 132
- Методичні основи використання кейс-методу у роботі соціального працівника. Етапи розробки та опрацювання кейсів…….. 136

8. САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА……. 152

- Самоменеджмент у контексті формування професійної майстерності фахівця…… 152
- Основи розвитку тайм-менеджменту майбутнього соціального працівника…… 155

9. ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СУЧАСНОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА…… 175

- Основні засади забезпечення інноваційності професійної діяльності соціального працівника……. 175
- Інформаційні технології в роботі соціального працівника…….. 182
- Дистанційні форми навчання: інноваційно-інформаційний контекст……... 184

ЛІТЕРАТУРА ……. 201

ПЕРЕДМОВА

Досягнути успіху у майбутній професії, забезпечити власну конкурентоспроможність на ринку соціальних послуг може лише фахівець з високим рівнем професіоналізму, в основі якого – професійна майстерність, що визначає його здатність ефективно вирішувати складні задачі в ситуаціях, які постійно змінюються.

Соціальні працівники відносяться до категорії складної та поліфункціональної професії, яка передбачає діяльність типу «людина-людина», тобто базується на основі міжособистісних взаємовідносин суб'єктів діяльності.

Соціальна підтримка та соціальний захист населення реалізується у різних типах відомств та установ (житловий будинок, підприємство, клініка, дозвільний центр. Соціальна послуги, соціальна підтримка реалізується і в спеціалізованих закладах (соціальному притулку, відділенні соціальної допомоги, дитячому будинку, центрі реабілітації, медико-психологічній консультації, центрі зайнятості населення та працевлаштування тощо).

Складності професії додає і той факт, що діяльність соціального працівника стосується людей різних вікових категорій, обтяжених різними соціальними, психофізичними проблемами, які мають тенденцію до постійних змін та ускладнень.

Це пов'язано з поглибленням соціально-економічної кризи в державі, як і у світі в цілому. Тому нові виклики стосуються не лише необхідності масової підготовки спеціалістів соціальної сфери, а і підвищення рівня їх кваліфікації, тобто професійної майстерності, яка визначає здатність продуктивно вирішувати ці проблеми, надавати конкретну допомогу соціально незахищеним верствам населення.

Для майбутнього фахівця важливим є розуміння того, що професійна майстерність – це цінне надбання, яке спрямоване не тільки на допомогу іншому, а і на допомогу самому собі у майбутній професії. Лише майстер своєї справи, безвідносно до сфери діяльності, досягає успіху, який розцінюється як неодмінна і найважливіша умова особистісної самореалізації. Без цього професія перетворюється у вимушене виконання функціональних обов'язків, які приносять втому, роздратування, призводять до швидкого професійного вигорання.

Студент може досягти успіху у майбутній професії, якщо ще у період фахової підготовки сформує чіткі установки на розвиток професійної майстерності і сам стане головним суб'єктом її цілеспрямованого формування.

Професійна майстерність соціального працівника розвивається у контексті двох провідних чинників: а) формалізованої системи

професійної підготовки, що надається студенту уніфікована програма розвитку, орієнтована на формування відповідного комплексу компетентностей; б) самоосвітньої діяльності студента, центрованої на формуванні себе як майбутнього професіонала. Провідне значення для формування професійної майстерності фахівця соціальної галузі має саме друга компонента – самоосвітня діяльність, оскільки майстерність – це завжди індивідуальність методики, стилю діяльності, в основі якої – особистість фахівця з необхідним комплексом особистісних якостей.

Тому, оскільки модель «Я-професіонал», «Я- майстер своєї справи» буде завжди індивідуалізованим утворенням, то і логіка та шляхи її формування будуть означені індивідуальним маршрутом, траєкторією досягнення поставлених цілей.

Важливо ще на початковому етапі формування професійної майстерності створити цілісне уявлення про себе як майбутнього професіонала, усвідомлюючи, що майстерність – це, передусім, цілісність, яку не можна формувати поелементно. Основу майстерності забезпечуватиме гармонізація складових, тобто оптимальний варіант взаємодії всіх важливих для виконання професійних дій компонентів.

Навчальний посібник сформований у такий спосіб, щоб дати студенту якомога більш цілісне уявлення про суть професійної майстерності соціального працівника, напрацьовані теоретико-практичні основи алгоритмізації та технологічного забезпечення її формування, а також запропонувати інструментарій, який допоможе організувати цей процес на практиці.

Програма освітньої діяльності розроблена на основі компетентнісного підходу і орієнтована на формування компетентностей: інтегральної, загальних, фахових/предметних.

Відповідно, навчальний посібник умовно ділиться на два блоки інформації: перша стосується проблем формування уявлення про професійну майстерність майбутнього фахівця соціальної сфери у комплексі її домінантних складових, а також опікується проблемами розуміння особливостей забезпечення ефективності процесу, друга – самостійна робота над інформацією з чіткою установкою на практичне забезпечення формування цих компетентностей у себе як майбутнього професіонала. При тому цей сегмент роботи включає відтворення в пам’яті та додаткове осмислення поданої навчальної інформації з кожної конкретної теми. Студенту пропонується дискусійний ракурс опрацювання проблем, які представляють найбільшу актуальність та складність для розуміння у контексті майбутньої професії.

Елементарний блок самодіагностики дає можливість отримати деяку інформацію про себе на предмет розвитку відповідних компетентностей,

особистісних якостей, яка у поєднанні з уже сформованими уявленнями про свою професійну майстерність (стартовий рівень її формування), сприяє мотивації та цілеспрямуванню процесу саморозвитку.

За таких умов студент може усвідомлено та цілеспрямовано підійти до формувальної складової процесу, добираючи адекватні методи саморозвитку компетентностей, які в результаті діагностики визначені як найбільш актуальні.

Надані методики для самодіагностики та саморозвитку, які пропонуються, далі можуть слугувати стартом для комплектування пріоритетних методик саморозвитку, які будуть актуальними і під час професійної діяльності. Тут важливо дотримуватися принципів доцільності та вибірковості.

Рекомендації автора щодо роботи над навчальним курсом, використовуючи посібник.

1. Маєте усвідомити, що лише від вас залежить: бути майстром своєї справи, наповнюючи професію особистісними цінностями і смислами, чи вимушено виконувати свої функціональні обов'язки, прямуючи до тотального професійного вигорання.
2. Починати працювати на свій майбутній успіх варто просто зараз, не дозволяючи собі вчитись заради формальних показників (контроль викладача, складання іспиту, диплом).
3. В основі професійної майстерності – суб'єктність/активність позиції студента (далі – фахівця). Саме ви на основі аналітико-рефлексивної діяльності визначаєте пріоритети розвитку, робите акценти, здійснюєте вибори оптимального для себе змісту, методу та ін.
4. Системотвірною основою має бути робота над собою, своїми особистісними якостями, які супроводжуватимуть вас не лише упродовж навчання, а і професійної діяльності, і що головне – вони суттєво впливають на якість вашого життя в цілому.
5. Сприймайте навчальний курс як інформаційно-методичний контент (уніфікований, однаковий для всіх), в рамках якого саме ви будете вибудовувати свою, індивідуальну, особистісно зорієнтовану траєкторію досягнення успіху у майбутній професії. Тобто, приступаючи до вивчення цієї навчальної дисципліни, пам'ятайте, що її вивчення – це не ціль, а засіб усвідомленого та цілеспрямованого розвитку своєї професійної майстерності, особистісної самореалізації у майбутній професії.
6. Тримайте орієнтир на визначені для майбутнього соціального працівника освітні стандарти, вони для вас виконуватимуть функції важливого інструментарію, зокрема орієнтира в

організації освітньої, самоосвітньої діяльності, а також критерію визначення її ефективності.

7. Пам’ятайте, що наші можливості необмежені, людина може досягти висот у будь-якій справі, поставивши реальні та конкретні цілі, організовуючи себе та прямуючи до їх реалізації.
8. Успіх у будь-якій діяльності (освітній, професійній) – головний чинник особистісної самоактуалізації, а відтак і задоволення (інтелектуального, морального), психологічного благополуччя, яке неодмінно отримує її суб’єкт.

1. ОСВІТНІЙ СТАНДАРТ МАЙБУТНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ЯК ЦІЛЬОВИЙ ОРІЄНТИР РОЗВИТКУ ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ

Ваша сила – віра в себе.
Ваша свобода – відповідальність за власний розвиток.
Ваші здібності – культура самостворення.
А. Смоловик

Інтегральна мета: Усвідомити сутність освітніх стандартів соціального працівника, які цілеспрямовують та регулюють систему його професійної підготовки, а також визначають критерії її ефективності. **Студенту важливо розуміти,** що професійна майстерність, як і професійна компетентність фахівця цієї галузі є особистісним надбанням кожного здобувача освіти, а тому більшою мірою забезпечується через самоосвітню діяльність, саморозвиток. Лише студент, як суб'єкт професійної підготовки, може реально формувати свою професійну майстерність, програмувати себе на успіх, а значить і конкурентоспроможність у майбутній професії.

План

1. Суть освітніх стандартів, їх функціональне призначення.

2. Професійні компетентності як основа забезпечення освітніх стандартів майбутнього соціального працівника.

Теоретичний блок

1. Суть освітніх стандартів, їх функціональне призначення.

Професія соціального працівника, як і соціального педагога, складна та поліфункціональна. Про це переконливо свідчать результати досліджень М. Котикової, яка проаналізувала репертуар ролей, виділених різними науковцями, що актуалізуються у професії і згрупувала їх за домінантними характеристиками. З-поміж них: «координатор», «учитель соціальних цінностей, навичок вирішення проблем», «фасилітатор», «аналітик», «виконувач програм», «адвокат», «агітатор», «брокер» (J. Rothman, J. Troman); «організатор», «захисник прав», «розхитувач устрою», «вчитель соціальних умінь», «порадник» (А. Гілхірст);

«консультант-помічник», «експерт», «посередник (брокер)», «вчитель», «адвокат», «аналітик», «агент змін (мобілізатор)» (Б. Тукумцев). Найширший репертуар професійних ролей соціального працівника пропонує І. О. Зимня: «відшукувач клієнта», «брокер», «посередник (буфер)», «адвокат (захисник)», «оцінювач», «мобілізатор», «учитель», «коректор поведінки», «консультант», «проектант співтовариств», «менеджер інформації», «адміністратор», «практик» (І. О. Зимня) [25, с.67].

Поняття «професійність», «професійна компетентність», «професійна майстерність» є спорідненими, близькими за своєю сутністю, змістовим наповненням. Професійна майстерність соціального працівника характеризується наявністю у нього комплексу професійно значущих компетентностей, які визначають готовність до продуктивної професійної діяльності. «Професійність (професійна майстерність) у соціальній роботі» також дефініціюється як інтеграція професійно значущих знань, умінь, особистісних якостей фахівця, які постійно вдосконалюються і обумовлюють його здатність до ефективної діяльності, що оцінюється за визначеними стандартами якості.

Відповідно до стандартів професійної діяльності фахівця визначаються державні стандарти освіти – вимоги до обов'язкових результатів навчання та компетентностей здобувача освіти відповідного рівня.

Документи визначають загальний обсяг навчального навантаження та форми державної атестації здобувачів освіти на відповідному рівні освіти, характеристики змісту навчання, принципи організації освітнього процесу, систему управління змістом освіти, змістові лінії та очікувані результати навчання за освітніми галузями.

Державні стандарти розробляються на теоретичному і світоглядному фундаменті класичної та сучасної педагогіки України і світу, на основі аналізу впровадження провідних українських та світових інноваційних практик в освіті задля реалізації головної цілі професійної освіти.

Освітні стандарти для майбутнього соціального працівника обумовлені, передусім, нормативними документами, які регулюють таку сферу діяльності як соціальна робота, з-поміж яких основними є закони України, урядові документи, які регулюють цю сферу діяльності («Про освіту», «Про основи соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей», «Про соціальні послуги», «Про соціальну роботу», «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні», «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», «Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають чи відбували покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк» та інші.

Як зазначається у Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні (2016), «У контексті реалій і перспектив розвитку української держави в плануванні освітньої політики доцільно враховувати європейські екстраполяційну та економічно ефективну моделі, що мають ґрунтуватися на людиноцентрованій парадигмі освіти, компетентнісному підході, концепції вимірюваності освітньої якості» [35].

Фокус освітнього стандарту – формування цілісної здорової особистості фахівця загальної практики соціальної роботи: а) готового до професійної діяльності на всіх рівнях практики, творчого розв'язання різного роду соціальних проблем і задоволення потреб клієнтів на основі результатів наукового пошуку та фактичних даних практики соціальної роботи, сприяння суспільному розвитку; б) здатного до саморозвитку, самоактуалізації, самореалізації, орієнтує на подальшу фахову самоосвіту.

Розвиток педагогічної майстерності в контексті визначених освітніх стандартів стосуються таких видів діяльності:

- Консультативна практика
- Менеджмент соціальної ситуації клієнта
- Соціальне забезпечення
- Соціальна експертиза, соціальне прогнозування та проектування
- Дослідницька практика
- Тренінгова практика
- Посередництво та представництво інтересів
- Соціальне управління та менеджмент соціальних інституцій.

У комплексі нормативних документів для розробки складових системи стандартів вищої освіти, затвердженому наказом Міністерства освіти і науки України від 31.07.1998 № 285, наголошено, що основою розробки стандартів вищої освіти нового покоління є компетентнісний підхід, а результати формування системи компетенцій є одним із ключових моментів оцінки якості знань. При цьому саме поняття «компетенції» включає:

- знання й розуміння (теоретичне знання академічної галузі, здатність знати й розуміти);
- знання як діяти (практичне й оперативне застосування знань до конкретних ситуацій);
- знання як бути (цінності як невід'ємна частина способу сприйняття й життя з іншими в соціальному контексті) [31, с. 7].

Проблеми модернізації професійної підготовки сучасного працівника соціальної сфери, відповідно до інноваційних стандартів, обумовлюють необхідність комплексного підходу до формування компетентного фахівця, актуалізуючи всі його структурні складові,

орієнтуючись на вимоги державного стандарту як уніфікованого цільового орієнтиру розвитку системи. Це сприяє узгодженню загальних вимог до професії з персоніфікованими можливостями їх досягнення. Зокрема, йдеться про формування індивідуальної траєкторії професійного розвитку спеціаліста на основі потенційних можливостей кожного, реагуючи на актуальні проблеми його професійного розвитку, а також враховуючи рівень сформованості компонентів структури у контексті державних стандартів.

Зазначене повною мірою стосуються системи професійної підготовки соціального працівника. Важливо розуміти шляхи, форми та методи підвищення рівня розуміння теоретико-практичних основ компетентнісної освіти, спрямованої на забезпечення стандартів якості, які дають можливість майбутньому соціальному працівнику усвідомлювати сутнісну основу цієї освітньої парадигми, використати її можливості задля оптимізації професійного навчання. Стандартизація та уніфікація якісних показників соціальної роботи, компетентності її майбутніх фахівців, уможливлює не лише посилення цілеспрямованості професійної освіти, а і її діагностичності як головних регуляторних механізмів та орієнтирів забезпечення якості процесу.

У контексті розвитку професійної майстерності майбутнього працівника соціальної сфери важливо проаналізувати сутність освітніх стандартів майбутнього соціального працівника та з'ясувати можливості їх реалізації у власній системі професійної підготовки.

Базові освітні стандарти найбільшою мірою асоціюються з процесами інтеграції, диференціації, адаптації і продиктовані необхідністю пошуку особистісно спрямованої моделі професійної підготовки спеціаліста, в умовах якої студент може займати позицію реального суб'єкта професійного становлення, мобілізуючи усі наявні можливості і орієнтуючись на спільні для всіх уніфіковані стандарти якості.

Важливо знати, що освітні стандарти у концентрованому виді представляють комплексне уявлення про якісну професійну діяльність, вимоги до спеціаліста як її суб'єкта, організатора. «Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах здійснюється відповідно до Державних освітніх стандартів, впровадження яких зумовлене необхідністю забезпечення встановленого рівня якості вищої освіти. Державні галузеві стандарти підготовки фахівців соціальної сфери містять загальні вимоги до якості підготовки та окреслюють коло професійних умінь і навичок фахівців соціальної сфери» [19, с. 99].

Отож, йдеться, насамперед, про підхід, що визначає необхідність комплексного вирішення проблеми, відповідно до якого

переосмислюється модель професійної освіти з іншою цільовою спрямованістю, за критеріями підготовки фахівця, здатного до якісної професійної роботи. Так, І. Д. Звєрєва стверджує: «Мета професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ВНЗ полягає у створенні оптимального освітньо-виховного простору для професійно-особистісного формування майбутнього фахівця, забезпечення пролонгованої діагностики з метою визначення відповідності рівня професійної підготовки освітньо-кваліфікаційним стандартам, визначення спеціалізації і майбутнього місця роботи [12, с. 234].

Акцентування уваги на особистісний складовій професійної підготовки соціального працівника (професійно-особистісне формування) вказує на освітні стандарти, пов'язані з компетентностями, які формуються на основі «Я-концепції», інтегруючи професійне та особистісне. Також звертається увага на діагностичну складову системи, що дозволяє не лише визначати його якісні показники, а і регулювати процес, постійно звіряючи результати підготовки фахівця з освітньо-кваліфікаційними стандартами, конкретно поставленими цілями та завданнями.

У підручнику «Соціальна робота» (за ред. Н. Г. Ничкало) зазначається, що «державний компонент освітніх стандартів у галузі соціальної роботи включає: загальні вимоги до освітньо-професійної програми та освітньо-кваліфікаційної характеристики соціальних працівників; вимоги до обов'язкового мінімуму змісту основних освітніх програм вищої освіти, умов її реалізації, практики та кінцевої (підсумкової) атестації випускників; терміни засвоєння освітніх програм вищої професійної освіти за фахом «Соціальна робота»; максимальне навчальне навантаження. Відповідно регіональний компонент державних освітніх стандартів відображає регіональні особливості підготовки майбутніх соціальних працівників і визначається вищим навчальним закладом, який готує соціальних працівників самостійно [44, С. 304-305].

Поєднання загального, регіонального та особистісного у стандартизації системи професійної освіти соціальних працівників сприяє тому, щоб студент міг сформувати більш чітке та рельєфне уявлення про професію та себе у ній, орієнтуватися на концепцію «Я-майбутній соціальний працівник», конкретні показники якості.

2. Професійні компетентності як основа освітніх стандартів майбутнього соціального працівника.

Стандартизація та уніфікація базових засад компетентнісної освіти сприяє тому, аби більш цілеспрямовано організовувати освітній процес, орієнтуючись на соціально визнані стандарти якості, тобто освітні

стандарти, що гарантують професійну майстерність соціального працівника, якість майбутньої професійної діяльності, забезпечують конкурентоздатність фахівця відповідної сфери.

З зазначених загальних позицій проаналізуємо структуру компетентностей, визначених державним стандартом вищої професійної освіти України з напряму підготовки «Соціальна робота» [46] відповідно до яких соціальний працівник у процесі навчання повинен оволодіти трьома блоками професійних компетентностей.

Інтегральна компетентність визначена як «Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у соціальній сфері або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів соціальної роботи і характеризується комплексністю та невизначеністю умов» [46].

Характерно, що представлена інтегральна компетентність орієнтована на фінальні результати професійного становлення спеціаліста і має чітку практичну спрямованість, яка визначається здатністю початкуючого фахівця ефективно вирішувати складні завдання, що передбачають не типовість ситуацій, а необхідність врахування реальних умов, які постійно змінюються. Обґрунтовується це тим, що з цими завданнями може справитись фахівець, який володіє теорією соціальної роботи, використовуючи яку він може оперативно та комплексно проаналізувати кожну конкретну ситуацію (які на практиці ніколи не повторюються) з тим, щоб визначити адекватний алгоритм дій з розв'язання проблеми, використати необхідний комплекс методів соціальної роботи, прогнозуючи очікуваний результат. Таким чином, орієнтація на інтегральну компетентність дає можливість студенту сформувати цілісне уявлення про модель професії і себе в ній, щоб тримати орієнтир на кінцевий результат навчання, постійно тримаючи у полі зору головне, за статусом – системотвірне, що поетапно реалізується упродовж усього навчання.

Загальні компетентності: «Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя. 3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. 4. Здатність застосовувати

знання у практичних ситуаціях. 5. Здатність планувати та управляти часом. 6. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності. 7. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово. 8. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій. 9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями. 10. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел. 11. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми. 12. Здатність приймати обґрунтовані рішення. 13. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети 14. Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків. 15. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо» [46].

Аналіз загальних компетентностей майбутнього соціального працівника засвідчує, що більш конкретні спеціальні компетентності формуються на загальному підґрунті, який визначає ефективність соціалізації, насамперед, самого студента як майбутнього фахівця. Йдеться про його громадянську позицію, ефективність власного соціального розвитку, здатність до гармонізації стосунків з соціальним середовищем, будучи його суб'єктом та цілеспрямовано вибудовуючи свої взаємовідносини з ним на основі визначених цінностей та принципів, фактично отримуючи позитивний досвід життя в громадянському суспільстві, тобто здатність діяти відповідально і свідомо у соціальній сфері.

Логіка фактично полягає в тому, що можна допомогти іншому вирішувати соціально значущі проблеми, якщо ти сам, як соціальний працівник, ними не обтяжений (або здатний їх конструктивно і кваліфіковано вирішувати). Окрім того, теоретична складова освіти дає можливість студенту, як майбутньому фахівцю у сфері соціального захисту, проаналізувати власний досвід соціального становлення та соціалізації у комплексі найбільш значущих успіхів та проблем, що його супроводжують. Теоретичне осмислення свого практичного досвіду забезпечує не лише дієвість отриманих теоретичних знань, а і апелювання до них як до засобу розуміння професійно та особистісно означених реалій, проблем, конкретних ситуацій соціальної допомоги. Ця позиція особливо актуальна в системі компетеннісної, особистісно орієнтованої освіти, яка трактується як взаємодія досвідів того, хто вчить, та того, хто вчиться. У цьому контексті досвід соціалізації, вирішення соціальних проблем у своєму життєвому просторі важко переоцінити.

І також значуща складова загальних компетентностей пов'язана зі спроможністю студента ефективно вчитися, що включає здатність до ефективної інтелектуальної діяльності, продуктивної організації навчальної праці. Це важливо не лише для ефективної професійної

підготовки, а і подальшої діяльності, яка неодмінно має бути пов'язана з професійним, особистісним саморозвитком, самоосвітою (освіта впродовж життя). Ця група компетентностей формують свого роду тло для набуття спеціальних компетентностей, що становлять сутність професії соціального працівника. І саме вони убезпечують майбутнього фахівця від вузькопрофесійного, формалізованого, функціонального підходу, відповідно до якого спеціаліст оволодіває визначеними типовими моделями поведінки, алгоритмами діяльності, не вдаючись до глибокої аналітико-синтетичної діяльності як основи проектування обґрунтованих рішень, враховуючи об'єктивні та суб'єктивні чинники.

Насамкінець, **ІІІ блок компетентностей – спеціальні (фахові, предметні)** включають: «1. Знання і розуміння сутності, значення і видів соціальної роботи та основних її напрямів (психологічного, соціально-педагогічного, юридичного, економічного, медичного). 2. Здатність прогнозувати перебіг різних соціальних процесів. 3. Знання і розуміння нормативно-правової бази стосовно соціальної роботи та соціального забезпечення. 4. Здатність до аналізу соціально-психологічних явищ, процесів становлення, розвитку та соціалізації особистості, розвитку соціальної групи і громади. 5. Здатність до виявлення, соціального інспектування і оцінки потреб вразливих категорій громадян, у тому числі які опинилися в складних життєвих обставинах. 6. Знання і розуміння організації та функціонування системи соціального захисту і соціальних служб. 7. Здатність до співпраці у міжнародному середовищі та розпізнавання міжкультурних проблем у професійній практиці. 8. Здатність застосовувати сучасні експериментальні методи роботи з соціальними об'єктами в польових і лабораторних умовах. 9. Здатність оцінювати соціальні проблеми, потреби, особливості та ресурси клієнтів. 10. Здатність розробляти шляхи подолання соціальних проблем і знаходити ефективні методи їх вирішення. 11. Здатність до надання допомоги та підтримки клієнтам із врахуванням їх індивідуальних потреб, вікових відмінностей, гендерних, етнічних та інших особливостей. 12. Здатність ініціювати соціальні зміни, спрямовані на піднесення соціального добробуту. 13. Здатність до розробки та реалізації соціальних проектів і програм. 14. Здатність до застосування методів менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу. 15. Здатність взаємодіяти з клієнтами, представниками різних професійних груп та громад. 16. Здатність дотримуватися етичних принципів та стандартів соціальної роботи. 17. Здатність виявляти і залучати ресурси організацій партнерів з соціальної роботи для виконання завдань професійної діяльності. 18. Здатність до генерування нових ідей та креативності у

професійній сфері. 19. Здатність оцінювати результати та якість професійної діяльності у сфері соціальної роботи. 20. Здатність до сприяння підвищенню добробуту і соціального захисту осіб, здійснення соціальної допомоги та надання підтримки тим, хто перебуває у складних життєвих обставинах» [46].

Зрозуміло, що це не є самостійний блок компетентностей, він радше виконує функції спеціалізації та деталізації попередніх, зважаючи на специфіку професійної діяльності соціального педагога.

Саме орієнтуючись на інтегральну компетентність як стратегічну мету професійного навчання, постійно стимулюючи розвиток необхідних загальних компетентностей, оволодіння спеціальними фаховими компетентностями отримує принципово інший ракурс. Наприклад, розуміння сутності, значення і видів соціальної роботи набуває не лише загальних уявлень про професію, а і особистісних смислів, пов'язаних з її значенням для людини, важливістю для соціального розвитку конкретної місцевості регіону, держави.

Загальнопрофесійний контекст дає можливість формування цілісного уявлення про складність соціальної допомоги, яка забезпечує розуміння організації та функціонування системи соціального захисту і соціальних служб, інтегрує соціально-педагогічний, психологічний, юридичний, медичний, економічний аспекти. Отримання спеціальних знань із зазначених областей буде не просто накопиченням професійно цінної інформації, а формуванням готовності допомагати людям вирішувати складні проблеми, які у реальному житті є інтегрованими і не розпадаються на самодостатні сегменти. І що головне, спеціальні знання, у контексті загальних, формують здатність до розуміння складних соціальних процесів, соціально-психологічних явищ, виявлення механізмів їх реалізації, логіки перебігу з тим, щоб спрогнозувати закономірний плин подій, поетапність розгортання ситуації та виявити можливі варіанти управління нею.

Окрім того, важливою є комплексна оцінка соціальної ситуації, соціальної проблеми не лише з позиції об'єктивних та суб'єктивних обставин та факторів впливу, а і потенційних можливостей безпосередньо її суб'єктів – людей, які потрапили у складні обставини та потребують спеціальної кваліфікованої допомоги.

Такі характеристики/критерії як розуміння людей, віра у їх можливості, здатність допомогти їм зайняти позицію активного суб'єкта, сприяють формуванню ситуації, коли клієнт не просто отримує кваліфіковану пораду та допомогу, а у співпраці зі спеціалістом відчуває себе значущим суб'єктом власного життєвого простору, здатним мобілізуватися на вирішення важливих життєвих проблем. Спектр

можливостей соціальної роботи досить широкий і передбачає не лише безпосередню допомогу клієнту, а і активізацію ресурсних можливостей інших суб'єктів та партнерів з соціальної роботи для формування та реалізації спеціальних соціальних проектів, забезпечуючи взаємодію та співпрацю зацікавлених сторін. Відповідно, до комплексу компетентностей належить і здатність до ефективного менеджменту у соціальній сфері, починаючи від постановки цілей, мобілізації можливостей задля їх реалізації, завершуючи діагностикою та оцінюванням ефективності процесу.

Отож, перспективність імплементації освітніх стандартів майбутнього соціального працівника у контексті компетентнісної системи професійної освіти є очевидною. Проблеми полягають у підвищенні рівня розуміння сутності цих складних процесів усіма суб'єктами освітньої діяльності, організації спільного пошуку адекватних особистісно орієнтованих моделей забезпечення їх професійної мобільності. Знання та усвідомлення сутності компетентності соціального працівника, прийняття безпосередніх освітніх стандартів, визначених в Україні, які за своєю суттю є рамковими, складають основу для формування концепції та програмування компетентнісної системи професійної підготовки цих фахівців в умовах функціонування та розвитку кожного навчального закладу, як і окремо взятої навчальної дисципліни. Вони повинні слугувати орієнтиром для аналізу традиційних освітніх програм, які у переважній більшості формуються на інформаційно-репродуктивній основі, та визначення напрямків їх модернізації, зважаючи на інноваційні стандарти освіти. Відповідно і змістово-технологічний супровід реалізації освітніх програм повинен бути адекватним цим стандартам, направленим на реалізацію визначених блоків компетентностей майбутніх соціальних працівників в рамках їх професійного становлення.

Важливим є розуміння теорії задля практичного використання

Практикум

І. Питання для контролю та самоконтролю:

1. Освітній стандарт – це….
2. Особливості освітнього стандарту майбутнього соціального працівника полягають в тому, що…
3. Розвиток педагогічної майстерності в контексті визначених освітніх стандартів стосуються наступних видів діяльності:
4. Інтегральна компетентність майбутнього соціального працівника передбачає…

5. Загальні компетентності в структурі педагогічної майстерності стосуються…

6. Спеціальні (фахові, предметні) компетентності включають:

ІІ. Дискусійний ракурс проблематики

Поміркуйте над проблемами (в групі, самостійно)

1. Як пояснити, що стандарт, як і компетентність, має інтегративну (комплексну, цілісну) природу, чи потрібно це врахувати у процесі розвитку професійної майстерності.

2. Як освітній стандарт пов'язаний з розвитком професійної майстерності майбутнього соціального працівника.

3. Чому освітній стандарт вказує на високу питому вагу особистісних якостей фахівця соціальної сфери?

4. Які компетентності в структурі стандарту вам видаються найбільш значущими для розвитку вашої професійної майстерності

5. Які компетентності в структурі стандарту вважаєте найбільш проблемними саме для вас?

ІІІ. Самодіагностика

Пройдіть тест «Ваше розуміння ролі соціального працівника».

Оцініть за десятибальною шкалою важливість основних профе-сійних вимог до соціального працівника, які містяться у відповід-них твердженнях. Шкала оцінок: 5 — має першочергове значення; 4 — важливо; 3 — достатньо важливо; 2 — не має важливого зна-чення; 1 — не має ніякого значення; 0 — нейтрально; -1 — найімо-вірніше — негативне значення; -2 — можливе негативне значення; -3 — тільки негативне значення; -4 — наносить шкоду професій-ному процесу; -5 — має руйнівну силу у професійному процесі.

1 — в будь-якій ситуації пам'ятати, що клієнт — це особистість, поважати його гідність;

2 — вміння правильно і грамотно говорити, володіти багатим словниковим запасом, бути ерудованим;

3 — вміння щиро і відверто спілкуватися, вести діалог;

4 — вміння перетворювати клієнтів у співавторів процесу допо-моги;

5 — вміння ставити деяких клієнтів «на місце», тим самим піднімати авторитет соціального працівника;

6 — вміння слухати клієнта, цікавитися його думкою;

7 — знати потреби та інтереси кожного клієнта;

8 — оберігати клієнтів від негативних впливів, що можуть вплинути на їх поведінку;

9 — уміння підтримувати активну роль клієнтів у зміні негатив-ної поведінки.

Результати.

30–45 балів. Ви людина, яка має всі необхідні можливості для здійснення належного впливу на клієнта. Ви переконані, що людина не може жити тільки власними інтересами, а тому прагнете допомогти іншим, поважаєте їх гідність та уподобання.

30 і менше балів. Ви вважаєте, що Ваше власне життя і життя тих, хто Вас оточує, повинні бути унормовані правилами дисципліни, не суперечити здоровому глузду і завжди прогнозовані. Вашому «Я» суперечить усе те, що необхідно робити докладаючи зусиль, Ви не завжди відверті та щирі. Зазначене негативно впливає на Ваше розуміння професійної ролі соціального працівника

«Професійні роздуми»

Мета: на основі власних відповідей визначити своє професійне кредо, розвинути прагнення до професійного самовдосконалення.

Завдання: проаналізувати свої вчинки, почуття та думки.

Зверніть увагу, з часом відповіді можуть змінюватися. Для більш детального аналізу – рекомендовано відповіді занотовувати.

Хто Я (якщо моя майбутня професія – соціальний працівник)?

Який (а) Я (мої професійні потреби, інтереси і здібності; особистісні особливості (яскраво виражені якості особистості, позитивні і негативні риси характеру тощо)

Де Я (чому Я тут)?

3.1. Навчальний заклад – моя роль і стан; мої права, обов’язки, можливості.

Соціальна робота як професійна діяльність. Моя майбутня професія.

Що мені в ній цікаво?

Що Вам подобається найбільше?

Надайте стислий образ Вашого професійного майбутнього: план, програма, карта-прогноз професійного руху (зростання).

Хто ті, інші, які поруч зі мною?

Я – людина, яка створює проблеми або здатний їх вирішувати, допомагаючи в цьому іншим? (підкресліть відповідну Вашій позиції частину речення)

Життєвий шлях (стратегія) моєї особистості (життєвий сценарій, віра, надія, любов в моєму житті).

Методика визначення рівня професійної спрямованості студентів спеціальності «Соціальна робота» (Т. Д. Дубовицької)

Інструкція до тесту: Опитувальник складається з 20 тверджень. Вам потрібно прочитати кожне твердження та у аркуші відповідей записати свою відповідь на поставлене запитання (обрати потрібно з таких: вірно; мабуть, вірно; мабуть, невірно; невірно). Просимо Вас щиро висловити свою думку.

Метою опитування є визначення рівня професійної направленності студентів, що виражається в прагненні до оволодіння одержуваною професією і бажанні працювати по ній.

Для підвищення достовірності результатів опитувальник збалансований за кількістю позитивних і негативних відповідей: варіантам «так» і «ні» по кожній шкалі відповідає рівне число пунктів опитувальника. В інструкції вказується не безпосередня мета опитувальника, а більш глобальна, суспільно значуща мета, досягнення якої є важливим і для кожного піддослідного. Введено також буферні питання, зміст яких відповідає меті дослідження, вказаної в інструкції. Тест рекомендується для анонімного дослідження.

На відміну від традиційних варіантів відповіді типу «так» і «ні», які, як показувала психодіагностична практика часто викликають у піддослідних труднощі при виборі відповіді внаслідок своєї категоричності, в опитувальнику УПН пропонується більш розширений набір можливих відповідей: «вірно», «мабуть, вірно», «мабуть, невірно»,«невірно». при обробці результатів представлені піддослідні відповіді об'єднуються в дві категорії: позитивні відповіді («вірно», «мабуть, вірно») і негативні («мабуть, невірно», «невірно»).

Зміст тесту-опитувальника.

Інструкція. З метою пошуку шляхів вдосконалення підготовки фахівців, зокрема для забезпечення кожній людині можливостей отримати бажану професію і працювати в ній, пропонуємо Вам взяти участь у нашому дослідженні. Для цього, уважно прочи тайте наведені нижче судження, відзначте в листі відповідей, навпроти номера судження, один з варіантів відповідей, відповідний Вашій думці: Вірно + +; Мабуть, правильно +; Мабуть, невірно; Невірно.

Просимо Вас щиро висловити думку, яка наявна на момент відповіді.

1. Кожна людина має мати можливість отримати ту професію, яка їй подобається, відповідає його інтересам і схильностям.
2. Якби мені випала можливість почати вчитися заново, то я вибрав би ту ж професію, яку зараз здобуваю.
3. Вимушено вчуся на даному факультеті в силу певних обставин, а не маю бажання отримати дану професію.
4. Моє бажання отримати дану професію і працювати по ній є достатньо стійким і обґрунтованим.
5. Вчуся насамперед для того, щоб здобути вищу освіту, здобута професія мені мало цікава.
6. Бачу мало хорошого для себе в моїй майбутній професії.
7. Захоплення і заняття у вільний час пов'язані з майбутньою професією.
8. У світі існує багато інших професій, які подобаються мені значно більше, ніж моя майбутня професія.
9. За власною ініціативою читаю додаткову літературу, що має відношення до майбутньої професії.
10. Після закінчення навчання буду далі вдосконалюватися і підвищувати кваліфікацію по одержуваної зараз професії, щоб працювати по ній більш ефективно.
11. Здобута мною професія і робота по ній навряд чи принесуть мені в майбутньому моральне задоволення.
12. Постараюся вжити всіх необхідних заходів, щоб не працювати по одержуваній професії.
13. Навіть якщо це важко, після закінчення навчання буду прагнути знайти роботу (і працювати) по отриманій зараз професії.
14. На даний момент працюю (або хочу знайти роботу) за обраним фахом.
15. У мене немає бажання працювати за обраним фахом.
16. При нагоді прагну познайомитися з роботою фахівців у галузі обраної професії.
17. Якщо я і буду працювати по здобутій зараз професії, то недовго.
18. Робота по здобутій професії дозволить мені в майбутньому в повній мірі проявити себе, свої здібності.
19. Після закінчення навчання бажаю отримати другу професію і працюватиму за нею.
20. У житті людини не все залежить від неї самої, і їй доводиться іноді миритися з обставинами.

Обробка результатів. Підрахунок показників опитувальника здійснюється відповідно до ключа, де «Так» означає позитивні відповіді (вірно;мабуть, вірно), а «Ні» - негативні (Мабуть, невірно; невірно).

Ключ

Так 2, 4, 7, 9, 10, 13, 14, 16, 18

Ні 3, 5, 6, 8, 12, 12, 15 17, 19

За кожний збіг з ключем нараховується один бал. Чим вище сумарний бал, тим вище рівень професійної спрямованості.

Відповіді на питання 1 і 20 при обробці результатів не враховуються. Високі показники по тесту свідчать про те, що студент прагне до оволодіння обраною професією, здобута ним професія подобається йому; він хоче в майбутньому працювати і далі вдосконалюватися за даною професією; в вільний час займається справами, що мають відношення до майбутньої професії; має коло знайомих - фахівців в області обраної професії; вважає свою професію справою свого життя.

Низькі показники свідчать про те , що студент вимушено вчиться на даному факультеті; вступ до навчального закладу обумовлено не інтересом до майбутньої професії і бажанням працювати по здобутій спеціальності, а другими причинами, наприклад, підпорядкуванням вимогам батьків, близькістю до дому та ін.; студент не бачить нічого хорошого для себе у своїй майбутній професії; придбана професія йому малоцікава; при можливості хоче змінити професію, отримати іншу спеціальність і працювати по ній.

IV. На шляху до професійного зростання

Завдання для самостійної роботи (за вибором):

1. Потрактуйте вислів. «…Хочеш усвідомити для чого ти служиш? Тоді порівняй свою службу з погляду суспільних цінностей, із професійною службою інших. І ти відчуєш, яке важливе і неповторне твоє життя для суспільства…» Ш.О.Амонашвілі

2. За матеріалами теми сформуйте п’ять власних суджень, які, на вашу думку, є особливо значущими у процесі формування професійної майстерності відповідно до освітніх стандартів.

3. Занотуйте свою позицію щодо трактування інтегральної компетентності в структурі власного професіоналізму.

4. Підготуйте коротку (3 хвилини) презентацію проблеми освітніх стандартів для майбутнього соціального працівника і представте її студентам академгрупи.

5. Сформулюйте три принципові позиції, які стосуються досягнення Вами високих освітніх стандартів

6. Соціальний працівник: хто він? Сформуйте ієрархію професійних позицій.

- Соціальний працівник – лікар
- Соціальний працівник – актор
- Соціальний працівник – скульптор
- Соціальний працівник – психолог
- Соціальний працівник – режисер
- Соціальний працівник – суддя
- Соціальний працівник – творець
- Соціальний працівник - інженер
- Соціальний працівник - менеджер
- Соціальний працівник – філософ
- Соціальний працівник – бухгалтер і економіст
- Соціальний працівник – священник
- Соціальний працівник – садівник.

Викресліть позиції, які вважаєте несуттєвими.

Добавте ті, що на ваш погляд, є не врахованими.

Вправи, які можна виконати самостійно або за допомогою викладача, тренера (в рамках тренінгу).

Гра-тренінг «Мої життєві цілі».

Мета: вчитися формулювати життєві цілі, встановлювати шляхи й засоби для їх досягнення.

Усвідомити, як професійні цілі співвідносяться з життєвими. Якою бачите інтеграцію професійного та особистісного, життєвого.

***Варіант І.* «Яким я буду через десять років»**

- Уявіть своє життя через 10 років. Намалюйте в уяві таку картину: ваша ідеальна робота, дім, особисте та громадське життя. Нехай уява буде вільною, сміливою – у вас є багато часу, щоб цього досягти!
- Коли картина сформується у вашій свідомості, візьміть аркуш паперу, розділіть його навпіл.

Ліворуч запишіть основні сфери життя:

- робота;
- сімейне життя;
- особистісний розвиток;
- відносини з друзями;

- фінансове становище;
- освіта;
- дім;
- духовне життя.

Праворуч запишіть те, що ви будете при цьому робити, наприклад: буду багато мандрувати; у мене є друзі, які мені в усьому допомагають; у мене є власний інвестиційний портфель тощо.

Варіант II. А. **Робота над трьома запитаннями про життєві цілі**

- Візьміть кілька аркушів паперу, ручку та годинник.
- Упродовж 2 хв дуже коротко, без конкретизації запишіть відповіді на перше запитання: «*Які ваші життєві цілі, що стосуються особистого, сімейного, суспільного, ділового, матеріального та духовного життя?*» Напишіть якомога більше слів, охопіть більше предметів, пишіть усе, що спадає на думку!
- Упродовж 2 хв перевірте, чи не пропустили ви що-небудь важливе.
- Упродовж 2 хв складіть список своїх відповідей на друге запитання: «*Як я хотів би провести найближчі 3 роки?*»
- Знов упродовж 2 хв перевірте, чи не пропустили ви що-небудь важливе.
- Для того, щоб сформувати інший погляд на життєві цілі та визначити, чи є важливі для вас речі, якими ви зараз не займаєтеся, хоч вони й заслуговують на вашу увагу, напишіть за 2 хв список відповідей на третє запитання: «*Якби я зараз дізнався, що через 6 місяців мене на смерть уразить блискавка, як би я прожив решту життя, що залишилося?*»
- Попрацюйте над вашим рішенням додатково 2 хв.

Дві або більше хвилин попрацюйте над трьома списками життєвих цілей. Порівняйте їх, проаналізуйте. Якщо перші два відрізняються від третього, можливо, не потрібно чекати випадку, щоб виконати те, що так важливо для вас. А якщо ні, то це підтверджує ваш стиль життя, і ви будете жити, як і раніше.

. Визначення життєвих пріоритетів для розв'язання конфлікту цілей 1. У кожному списку життєвих цілей оберіть три найбільш важливі.

Позначте найважливішу з них А-1, другу — А-2, третю — А-3 і т.д.

2. З дев'яти отриманих цілей виберіть три і запишіть їх на новому аркуші паперу.

Порада

Повторіть вправу (пункти *А* та *Б*) кілька разів, щоб остаточно визначитися зі своїми життєвими цілями.

Вправа щодо визначення конкретних способів досягнення довгострокових цілей.

інструкція та мета: візьміть кожну з ваших стратегічних (життєвих) цілей та складіть список видів діяльності, які впродовж року або декількох можуть привести вас до їх досягнення.

умова: зробіть це якнайдетальніше, потім, розглянувши список дій докладно, обмежтеся 3–4 основними видами діяльності. При цьому:

— якщо ви не знаєте, як досягти мети, внесіть у список види діяльності, які допоможуть це з'ясувати;

— щоб легше було визначити, які саме справи є другорядними, запитайте себе: «Чи я збираюся витратити час на цю справу протягом найближчих 7 днів?» Якщо дасте негативну відповідь, викресліть написане.

У вас може вийти, наприклад, такий список:

Сфера життя	**Стратегічна (життєва) мета**	**Конкретні види діяльності**
Особистий розвиток	Укріпити здоров'я	
		Більше спати.
		Ходити 3 рази на тиждень на тренування.
		Їсти тільки домашню їжу.
		Щоденне наведення порядку.
		Щоденне прибирання.
Сім'я	Затишний гостинний дім.	Ремонт.
	Хороші виховані діти	Щоденне спілкування з кожним із дітей.
		Допомога у виконанні завдань.
		Щотижневі виїзди за місто усією сім'єю.
		Навчання, вдосконалення навичок роботи.
Робота	Побудувати кар'єру	Пошук нової роботи.
		Ділові зв'язки та знайомства.

Завдання: Сформуйте свою програму саморозвитку на перспективу, орієнтуючись на актуальну ситуацію професійного становлення.

Завдання «Намалюй мету».

- Підбийте підсумки щодо своїх довгострокових цілей.
- Продумайте образи, що асоціюються у вашій уяві з досягненням цих цілей.

- Візьміть великий аркуш паперу або декілька малих , фломастери, вирізки з журналів, клей тощо.
- Уявіть свої цілі та способи (шляхи) їх досягнення у вигляді кольоро-вих (гарних) малюнків, аплікацій, інтелект-карт тощо.
- Презентуйте роботу групі.

Моя життєва мета:

- професійна сфера
- особисте життя
- матеріальні потреби
- інші, важливі для мене компоненти життєдіяльності (самовираження, спілкування тощо)

Рівень, на який я претендую і якого хочу досягти в професійній, матеріальній та інших сферах свого життя:

Що для цього потрібно?

Мозковий штурм «Ідеальний соціальний працівник: який він»

Допомога людині – це особлива професія, яку не можна порівняти ні з якою іншою справою. Вона має ряд специфічних особливостей. Ми маємо справу з найскладнішим, неоціненним, найдорожчим, що є у житті – з людиною. Від нас, від нашого вміння, майстерності, мистецтва, мудрості значною мірою залежить її життя, її щастя.

Сучасні науковці розглядають модель ідеального педагога у трьох основних аспектах : фахівець , працівник, людина.

Кожній групі майбутніх соціальних працівників пропонується назвати риси, властивості та характерні ознаки ідеального фахівця у відповідних аспектах (як фахівця, працівника, людини). Свої думки учасники тренінгу записують на запропонованих аркушах. Результати роботи обговорюються спільно, учасники інших груп можуть робити доповнення. Спільно визначаються основні характеристики ідеального соціального працівника, вони записуються на картках у вигляді краплинок дощу і закріплюються біля дерева пізнання.

Учасникам тренінгу пропонується також розглянути наукову узагальнену модель сучасного соціального працівника.

Вправа «Рука допомоги»

Тренер наголошує, що у професійній діяльності будь-якої людини бувають складні ситуації, труднощі, непорозуміння. І тут важливою є допомога та підтримка досвідчених колег. Учасникам роздають картки у вигляді «руки допомоги» на яких пропонують записати прізвища та імена тих колег, до яких вони найчастіше звертаються за професійною

допомогою. Результати вправи озвучуються. Картки з іменами , які повторюються кілька разів (більше 3-5) закріплюються навколо «дерева пізнання»(як символ праці на ниві знань). Тренер акцентує увагу на тому, що у складних ситуаціях кожному члену колективу не слід замикатися у собі, залишатися сам на сам з проблемою, що у колективі є люди, котрі завжди радо прийдуть на допомогу, нададуть консультацію, мудру пораду, підтримають.

2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ: КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД

Думки наводять на мету, цілі реалізовуються в діях,
дії формують звички, звички визначають характер,
характер вирішує нашу долю…
Трайон Едвардс

Інтегральна мета: забезпечити розуміння сутнісної та змістової основи професійної майстерності соціального працівника у контексті компетентнісного підходу до його професійної підготовки.

Важливо усвідомити, що компетентнісна модель професійної освіти слугує контекстом формування соціального працівника – майстра своєї справи. Професійна майстерність, як і компетентність, формується самим студентом у контексті загальної професійної підготовки, інтегруючи професійне та особистісне.

План

1. Професійна майстерність: ідеальний портрет соціального працівника.

2. Компететнісний підхід в освіті як контент формування сучасного фахівця соціальної сфери. Професійна компетентність соціального працівника.

Теоретичний блок

1. Професійна майстерність: ідеальний портрет соціального працівника.

Соціальна робота – практично орієнтована професія та академічна дисципліна, яка визнає, що пов’язані між собою історичні, соціально-економічні, культурні, територіальні, політичні та індивідуальні фактори створюють можливості та/чи перешкоди добробуту та розвитку людей. Структурні бар’єри сприяють укоріненню нерівності, дискримінації, експлуатації та пригнобленню. Розвиток критичної свідомості через осмислення структурних джерел пригноблення і/або привілеїв, що базуються на таких критеріях, як раса, клас, мова, релігія, гендер,

наявність інтелектуальної чи фізичної недостатності, культурна чи сексуальна орієнтація, та розвиток дієвих стратегій, спрямованих на усунення структурних і особистісних бар'єрів, є ключовими у розвивальній практиці, завданнями якої є наснаження і звільнення (розширення свобод) людей. Виявляючи солідарність з тими, хто перебуває у скрутному становищі, соціальна робота спрямована на подолання бідності, звільнення вразливих та пригноблених, сприяє соціальному залученню і соціальної згуртованості [43,С. 79-80].

На сучасному етапі розвитку соціальної роботи в Україні як фахової діяльності підвищився інтерес не тільки до проблем розвитку теорії та практики соціальної роботи, але і до особистості професіонала, його особливостей та якісних характеристик. В цьому контексті високу актуальність отримують проблеми розвитку професійної майстерності соціальних працівників.

Професійна майстерність соціального працівника характеризується наявністю у нього:

- професійного покликання;
- глибокої мотивації до виконання праці в різних її соціальних модифікаціях;
- духовно-етичних якостей та соціально-генетичної схильності до роботи з людиною;
- професійних знань та професійних умінь;
- об'єктивно-критичного ставлення до своєї діяльності;
- здатності все життя вчитися та досягати самореалізації;
- професійної гордості як соціально-психологічного стану особистості [45].

Соціальна робота об'єднує в собі і покликання, і професію, тому професійність може вимірюватися ступенем гармонізації цих складових, їх цілісністю та системністю.

Професійна майстерність соціального працівника більшою мірою залежить від особистих якостей професіонала, а також від його знань й умінь, що визначається об'єктивними й суб'єктивними факторами. Саме об'єктивними факторами формування професійної майстерності соціального працівника є система знань, умінь, навичок [45].

Розглядається майстерність і як вияв власного «Я» у професії, як самореалізація особистості соціального працівника в професійній діяльності, тому визначається як вища, творча його активність, що передбачає доцільне використання методів і засобів взаємовпливу в кожній професійній ситуації.

Критеріями професійної майстерності соціального працівника є гуманність, науковість, професійна доцільність, оптимальний характер, результативність, демократичність, творчість (оригінальність).

До елементів професійної майстерності належать [18]:

Гуманістична спрямованість професійної діяльності. Полягає в спрямованості діяльності соціального працівника на особистість іншої людини, утвердження найвищих духовних цінностей, моральних норм поведінки й стосунків. Передбачає гуманістичний вияв його ціннісного ставлення до соціальної роботи, її мети, змісту, засобів, суб'єктів.

Професійна компетентність, професіоналізм. Передбачають наявність професійних знань, умінь та навичок. Особливостями професійних знань є їх комплексність, внутрішня мотивація на їх використання, творчий підхід та здатність до самоосвіти.

Здібності до роботи в соціальній сфері. Сукупність психічних особливостей соціального працівника, необхідних для успішного оволодіння професійною діяльністю, її ефективного здійснення.

Професійна техніка (мистецтво, майстерність, уміння). Є сукупністю раціональних засобів, умінь та особливостей поведінки соціального працівника, спрямованих на ефективну реалізацію обраних ним технологій, методів і прийомів професійної діяльності з клієнтом, відповідно до мети соціальної роботи, об'єктивних та суб'єктивних їх передумов. Вона передбачає наявність специфічних засобів, умінь, особливостей поведінки спеціаліста: високу культуру мовлення; здатність володіти мімікою, пантомімікою, жестами; уміння одягатися, стежити за своїм зовнішнім виглядом; уміння керуватися основами психотехніки (розуміння власного психічного стану, уміння керувати собою); здатність до «бачення» внутрішнього стану клієнтів і адекватного впливу на них.

Професійна майстерність соціального працівника залежить не тільки від рівня підготовки фахівця, його знань та досвіду, й від особистісних характеристик, якостей, світоглядної сфери та життєвої позиції. Ідеальний образ соціального працівника висвітлює різнобічні аспекти міждисциплінарного характеру професії, складність і глибину взаємозв’язків, що виникають у процесі надання соціальної допомоги та підтримки.

Складовими такого образу є :

– кваліфікаційні вимоги до фахівців різних рівнів (знання, навички, вміння, функції);

– психолого-педагогічна готовність до оволодіння професією (обізнаність із специфікою професії, її сутністю, рівень мотивації);

– особистісні якості, що зумовлюють професійне призначення фахівця (позитивна життєва спрямованість, дотримання етичних норм, цінностей, установок, риси характеру, відповідні місії та за-вдання соціальної роботи).

Професійна діяльність соціального працівника з високою професійною майстерністю базується на трьох фундаментальних положеннях:

– *повага до людини, визнання її безумовної цінності,* незалежно від реальних досягнень і поведінки особистості;

– *людина – унікальна соціальна істота*, яка реалізує свою унікальність у стосунках з іншими людьми та залежить від них у розвитку своєї унікальності;

– *людині одвічно притаманна здатність до змін*, покращення свого життя, зростання, а звідси — прагнення до свободи вибору, прийняття рішень.

Професійна майстерність соціального працівника – це сукупність професійно-педагогічних компетенцій, а саме:

- соціально-психологічної (готовність до вирішення професійних завдань);
- комунікативної та професійно-комунікативної;
- загальнопрофесійної (психолого-педагогічна і методична);
- предметної (у сфері діяльності фахівця);
- професійної самореалізації.

Окрім того, професійна майстерність соціального працівника повинна включати також і особисті якості, а також сукупність умінь, навичок, що забезпечують функціонування процесу спілкування з клієнтами і колегами.

Діяльнісна структура професійної майстерності.

- *Потребнісно-мотиваційна сфера особистості* – інтегральна якість, що характеризується сукупністю соціальних настанов; ціннісних орієнтацій, інтересів, що складають основу мотивів. Можемо виділити два типи мотивів: опосередкований та безпосередній. У разі, коли, наприклад, професія обирається як засіб реалізації поставленої мети, що лежить поза самою професією, цей тип відноситься до опосередкованої мотивації (соціальні, престижні, матеріальні, утилітарні мотиви). Якщо вибір стимулюється самою професією, ми маємо справу з безпосередньою мотивацією (естетичні, пізнавальні, творчі мотиви, а також мотиви, пов’язані зі змістом праці).

Операційно-технічна сфера діяльності особистості – інтегральна якість, що характеризується сукупністю спільних і спеціальних знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей.

Рефлексивно-оцінна сфера діяльності особистості – форма теоретичної діяльності людини, спрямована на осмислення власних дій і вчинків. Засновані на рефлексії самоаналіз та самооцінка забезпечують контроль, здатність людини до самопізнання, вміння аналізувати власні

дії, вчинки, мотиви, корекцію і самовдосконалення. Саме завдяки механізмам саморегуляції та саморефлексії фахівець, що саморозвивається, активно культивує в собі індивідуальність, творчий потенціал та професійну майстерність.

Комплексне уявлення про професію, професійну майстерність фахівця дає професіограма, яка визначає комплекс характеристик і формує свого роду портрет соціального працівника.

Відповідно до професіограми професіоналом можна вважати соціального працівника, який:

1) відповідає вимогам професії (особистісний та професійний потенціал), вносить певний внесок у соціальну політику і соціальну практику, здійснюючи свою діяльність із соціальної адаптації, допомоги, корекції, реабілітації окремої людини і різних категорій населення;

2) особистісно налаштований до професії, маючи особистісно-мотиваційну готовність, професійно необхідні якості, компетентність, а також позитивне ставлення до себе як професіонала, який прагне до результативності своєї праці;

3) досягає бажаних сьогодні суспільством результатів з соціальної допомоги, підтримки, адаптації та реабілітації людей;

4) використовує сучасні, оптимально-ефективні методи, прийоми, технології з метою соціального захисту людини;

5) виконує норми, стандарти, еталони професії, розуміє її важливість у суспільстві;

6) привносить у професійну діяльність індивідуально-творчий, новаторський компонент, усвідомлено розвиваючи свою особистісну і професійну індивідуальність;

7) усвідомлює перспективу професійної освіти, підвищення кваліфікації, самоосвіти, вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду;

8) досягає вже сьогодні необхідного рівня професійних і особистісних якостей, знань і умінь;

9) соціально активний, ставить і обговорює питання про практику, ставлення до професії, її статусу; шукає резерви вирішення професійних, соціальних проблем [21].

Соціальний працівник – майстер у своїй практичній діяльності повинен виходити із типовості проблем клієнтів і використовувати передусім ті висновки і правила, що формулюються наукою і практикою на основі визначених закономірностей, які стали принципами діяльності соціального працівника.

Сутність концептуальних вимог до професійної майстерності соціального працівника зводиться до розширення знань, умінь і навичок,

безпосередньо необхідних для підвищення продуктивності праці у сфері життєдіяльності в цілому.

Визначають такі **рівні професійної майстерності**: 1)майстерність як здатність до інтеграції знань і навичок, до використання її в умовах змін зовнішнього середовища; 2) концептуальна майстерність; 3) майстерність в емоційній сфері, в галузі сприйняття; 4) майстерність у конкретних сферах діяльності.

Важливо усвідомити, що майстерність фахівця якраз і полягає у здатності «перетворити» теоретичні знання у позиції, якими керується соціальний працівник у своїй практичній діяльності. Наприклад, ефективність діяльності соціального працівника – майстра обумовлюється не знаннями принципів організація якісної соціальної підтримки клієнта, а здатністю перетворити їх у реальні орієнтири формування практичної діяльності.

До них належать специфічні принципи: право індивіда на підтримку; право на повагу власної людської гідності; право на самовизначення; право на самореалізацію своїх потенційних можливостей; відповідальність індивіда за свої вчинки; поважання гідності кожної людини; пріоритетність інтересів клієнтів; толерантність гуманізм; довіра та взаємодія у вирішенні проблем клієнта; доступність послуг; орієнтованість на потребу клієнтів, залучення їх до процесу позитивних змін; відповідальність за дотримання норм професійної етики.

Зазначені принципи можуть одночасно слугувати орієнтиром:

- у формуванні професійної майстерності у період професійної підготовки та подальшого саморозвитку;
- безпосередньо в організації професійної діяльності, наданні соціальної послуги;
- критеріями ефективності діяльності у процесі самоконтролю та самоаналізу її результативності.

Предметно-інструментальна основа професійної діяльності соціального працівника включає професійні знання та досвід. Соціальний працівник з високим рівнем професійної майстерності повинен володіти широким колом відповідних знань та умінь, які умовно можна об’єднати у такі групи:

- загальні вимоги до освіти спеціаліста;
- вимоги до знань та умінь з циклу загальних гуманітарних і соціально-економічних дисциплін;
- вимоги до знань і вмінь з циклу загально професійних дисциплін;
- вимоги до знань і вмінь з циклу спеціальних дисциплін.

Здобуття фаху соціального працівника передбачає вивчення основних положень практично всіх наукових дисциплін, які є дотичними до питань існування та розвитку людини.

2. Компететнісний підхід в освіті як контент формування сучасного фахівця соціальної сфери. Професійна компетентність соціального працівника.

У суто практичній площині в реаліях сучасної української системи освіти та в умовах фахової професійної підготовки спеціалістів компетентнісний підхід дозволяє:

- перейти у професійній освіті від його орієнтації на відтворення знань до їхнього застосування у більш досконалій формі;

- «зняти» диктат об'єкта (предмета) праці; - покласти в основу стратегії освіти підвищення гнучкості її форм і методів на користь розширення можливості працевлаштування випускників вищих навчальних закладів і їх здатності виконувати розширений обсяг функцій і завдань;

- забезпечити пріоритет міждисциплінарно-інтегрованих вимог до результату освітнього процесу;

- пов’язати більш тісно мету освіти майбутніх фахівців з ситуаціями їхньої самореалізації в світі професійної праці;

- орієнтувати людську діяльність на нескінченну розмаїтість професійних і життєвих ситуацій [22].

Однією з характерних рис концепції майстерності, компетентності людини є думка про підвищення ролі суб’єкта в соціальних перетвореннях та удосконаленні його здатності розуміти динаміку процесів та впливу на їх хід.

Тому компетентнісний підхід в освіті орієнтує на формування професійної майстерності фахівця, здатного комплексно аналізувати соціальну ситуацію, оперативно прогнозувати та проектувати оптимальний варіант її вирішення, курувати процес, забезпечуючи його ефективність.

Загалом професійна майстерність, як і компетентність соціального працівника визначається рівнем професіоналізму, рівнем володіння професією, здатністю досягнення успіху в ній.

Важливо розуміти сутність компетентнісного підходу, його теоретичні основи з тим, аби коректно імплементувати його у практичну площину.

Компетентнісний підхід – спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей особистості.

Компетентність – загальна здатність і готовність особистості до дії, що ґрунтується на знаннях і досвіді, набутих завдяки навчанню і вихованню, зорієнтованих на її становлення як суб'єкта життя і культури, активну інтеграцію в суспільство, освоєння багатогранної ролевої палітри.

Компетентність – оцінна динамічна категорія, характеризує людину як суб'єкта діяльності, її здатність успішно виконувати свої повноваження у тій чи іншій професійній сфері; виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості.

Компетентність спеціаліста соціальної сфери – феномен, обумовлений дією загальних і поодиноких закономірностей прояву цілеспрямованої творчої активності особистості у певній сфері соціально зорієнтованої праці: освітній, управлінській, виробничій, сімейній, дозвіллєвій тощо.

Компетентність соціального працівника у конкретній сфері діяльності – міра професіоналізму, міра володіння професією.

С. Сисоєва обґрунтовує компетентність як інтегровану характеристику якостей особистості, результат підготовки випускника ЗВО до виконання діяльності в певних професійних та соціально-особистісних галузях (компетенціях), який визначається необхідним обсягом і рівнем знань та досвіду у певному виді діяльності

Сутнісною ***ознакою запровадження компетентнісного підходу в освіті*** є: формування і розвиток компетентностей; можливість побачити результат освітнього процесу з позиції запитів суспільства, потреб ринку праці; цільова орієнтація освіти; націленість на результат у діяльнісному вимірі; активізація суб'єктності у навчанні; технологічність (створення умов для активної соціальної дії, проектної, дослідницької діяльності) [https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/horuzall.pdf].

Компетентнісний підхід скеровує освіту на формування комплексу компетентностей (знань, умінь, навичок, ставлень тощо), котрими мають оволодіти студенти під час навчання у вищих навчальних закладах. Компетенція є характеристика (інакше опис) посади, а компетентність — інтеграційна якість людини, орієнтована на вирішення реальних завдань, що визначаються її посадою.

Функції компетентнісного підходу:

- *операційна* – виявлення системи знань, умінь, навичок, видів готовності, які визначають компетентність фахівця;
- *діяльнісно-технологічна* – конструювання змісту навчання з урахуванням майбутньої професії;
- *організаційна* – формування ділових якостей, управлінського досвіду;
- *діагностична* – розробка системи моніторингу якості підготовки, сформованості компетентності.

Принципи компететнісного підходу: взаємозв'язок з гуманізацією освітнього процесу (саморозвиток, самореалізація); міждисциплінарність та інтегративність; єдність змістово-технологічного забезпечення процесу навчання; діагностичність (застосування різнорівневого підходу до оцінки результатів).

Етапи реалізації компетентнісного підходу:

- *організаційний* – проведення кваліфікаційної диференціації визначенні змісту компетенцій відповідно до освітньо-кваліфікаційних рівнів підготовки майбутніх фахівців (рівнів кваліфікації); визначення основних компетенцій відповідно до виробничих функцій та типових завдань діяльності; узгодження кваліфікаційних вимог із змістом фахових компетенцій;
- *змістовий* – оновлення змісту навчальних дисциплін щодо компетентнісних вимог; доповнення варіативної компоненти освітньо-професійних програм підготовки фахівців питаннями, які відображають компетентнісні основи особистісно-професійної освіти; оновлення змісту практичної підготовки студентів з урахуванням майбутніх компетенцій діяльності; забезпечення самостійної роботи студентів відповідним методичним та інформаційним супроводом;
- *технологічний* – застосування активних форм і методів навчання; використання особистісно орієнтованого підходу до кожного суб'єкта навчальної діяльності; опора на реальний досвід майбутніх фахівців; використання моделювання як способу опосередкованого пізнання та перетворення дійсності, об'єкта професійної діяльності; врахування контекстного характеру навчання; оцінювальний – розробка засобів діагностики на компетентнісній основі; підготовка тестових методик різноцільового призначення: тест досягнень, критеріально орієнтовані тести, ситуаційний тест [50].

Поняття компетентності включає в себе не тільки когнітивну складову, а й мотиваційну, етичну, соціальну, поведінкову; систему ціннісних орієнтацій, звички.

До ***основних компонентів професійної компетенції*** належать:

– спеціальна компетенція – підготовленість до самостійного виконання завдань, вміння оцінювати результати своєї роботи, здатність самостійно набувати нових знань та вмінь;

– соціальна компетенція — здатність до групової діяльності з іншими працівниками, готовність до прийняття на себе відповідальності за результати своєї праці, за довкілля та інші цінності;

– індивідуальна компетенція – готовність до постійного підвищення кваліфікації, здатність до самоосвіти, рефлексії.

Структура професійної компетентності спеціаліста визначається не тільки професійними базовими знаннями та вміннями, але й ціннісними орієнтаціями, мотивами його діяльності, розумінням себе та навколишнього світу, стилем взаємовідносин з людьми, з якими він працює, його загальною культурою, здатністю до розвитку свого творчого потенціалу.

Компетентного спеціаліста виділяє критичне мислення: здатність серед багатьох рішень обрати оптимальне, аргументовано пояснювати помилкові рішення. Компетентність передбачає постійне

Цікаво знати!

Аналіз досвіду діяльності зарубіжних колег свідчить, що вони мають різні уявлення про професійну компетентність соціальних працівників. Наприклад,

США вважають, що професійна компетентність соціальних працівників є результатом інтеграції різних типів компетентності, у тому числі: 1) концептуальної (наукової), 2) інструментальної (володіння базовими професійними навичками), 3) інтегрованої компетентності (здатності поєднувати теорію з практикою). Таке переконання сприяє тому, що в освітніх програмах значна увага приділяється формуванню аналітичної, корекційної та оціночної компетентності.

У соціальній роботі існують критерії компетентності соціальних працівників загального профілю, які окреслюють зміст їх діяльності та очікування клієнтів, суспільства. Рада США з освіти у галузі соціальної роботи розробила десять критеріїв компетентності соціального працівника загального профілю.

Ця компетентність полягає в наявності таких умінь:

- виявляти і оцінювати ситуацію, при необхідності вміти посилити, відновити, захистити чи довести до логічного завершення стосунки між людьми, із соціальними інститутами;
- оцінювати проблему, поставлену мету і способи її досягнення; уміти розробити план дій, спрямованих на відновлення або розвиток життєвих ресурсів і благополуччя людини;
- стимулювати індивіда до розв’язання проблем, уникання стресів, доособистісного розвитку;
- бути посередником між клієнтами й організаціями, структурами, які забезпечують людей ресурсами, послугами і можливостями;
- ефективно втручатися в процес вирішення проблем вразливих груп на-селення;

• сприяти ефективному і 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 дії організацій, які створюють перешкоди для споживачів послуг;
• оцінювати ступінь втручання і досягнутих змін;
• постійно оцінювати свій професійний рівень і розвиток, поведінку і набуті навички;
• сприяти вдосконаленню послуг, розвиваючи професійні знання, підтримуючи стандарти й етичні норми професії .

Практикум

Важливим є розуміння теорії задля практичного використання

Питання для контролю та самоконтролю:

1. Складовими ідеального портрету соціального працівника є:
2. Професійна майстерність соціального працівника – це сукупність професійно-педагогічних компетенцій, а саме:
3. Діяльнісна структура професійної майстерності передбачає:
4. Визначають такі рівні професійної майстерності:
5. Головні функції принципів організації соціальної роботи, орієнтуючись на досягнення високого рівня майстерності соціального працівника
6. Професіограма соціального працівника передбачає:
7. Компетентність спеціаліста соціальної сфери – це…
8. Етапи реалізації компетентнісного підходу в системі професійної підготовки фахівця соціальної сфери:

ІІ. Дискусійний ракурс проблематики

1. Чому так важливо розуміти ідеалізований образ соціального працівника, який практично є недосяжним? Які функції він виконує у процесі професійного становлення фахівця цієї сфери.
2. Чому особистісні якості складають основу професійної майстерності фахівця соціальної сфери

3. Як потрактувати поняття професійної гордості як соціально-психологічного стану соціального працівника? Яке це має відношення до професійної майстерності?
4. Чому досягнення висот професійний розвитку майбутнього професіонала можливо виключно за умови домінування суб'єктної позиції студента, компетентнісного підходу до освіти
5. Чому компететнісний підхід в освіті трактується як контент формування сучасного фахівця соціальної сфери.
6. Чи можна трактувати майстерність соціального працівника як вияв власного «Я» у професії,

III. Діагностика

Тест 1..

1. Що таке професіограма? (Оберіть правильну відповідь.)

а) Спеціальна карта, яка містить розгорнутий перелік умов і характеристик трудової діяльності з конкретної професії, її окремих вимог і професійно важливих якостей, якими повинен володіти працівник.

б) Сукупність ідеалів і цінностей, етичних принципів і норм поведінки, які відображають сутність професії та забезпечують стосунки між людьми.

в) Складова системи професійної підготовки, що включає в себе формування професійно орієнтованих інтересів, готовності до оволодіння спеціальністю у вищому навчальному закладі, мотивації до самореалізації в професійній діяльності.

2. Поняття «цінності» визначаюся як… (Оберіть правильну відповідь.)

а) сукупність ідеалів і цінностей, етичних принципів і норм поведінки, які відображають сутність професії та забезпечують стосунки між людьми.

б) норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи, що є основою їхньої професійної діяльності з метою розвитку потенціалу та можливостей особистості, а також задоволення людських потреб.

в) ідеї (ідеали), переконання, на які можна спиратися при прийнятті рішень, їх неможливо оцінити жодними об'єктивними критеріями, вони цілком суб'єктивні, найчастіше їх може поділяти група людей.

3. У чому полягає така особиста якість працівника соціальної сфери як чесність? (Оберіть правильну відповідь.)

а) Якщо з огляду на об’єктивні причини соціальний працівник не впевнений у позитивному кінцевому результаті, він повинен попередити про це клієнта, щоб у подальшому не викликати нарікань з його боку.
б) Моральна відповідальність за свою поведінку, вчинки, що виконує функцію регулятора поведінки як у професійному плані, так і в особистих вчинках: своєрідна пересторога від формального підходу в процесі професійних дій.
в) Беземоційному ставленні до клієнта та його індивідуальних якостей.

4. У чому полягає така особиста якість соціального працівника як самокритичність? (Оберіть правильну відповідь.)
а) Вміння стримано реагувати на будь-які емоційні прояви з метою надання клієнтові ефективної допомоги
б) Спілкуючись із клієнтом, соціальний працівник мусить побачити в ньому позитивні якості, намагатися змінити в клієнта думку про самого себе й таким чином сприяти позитивній трансформації особистості.
в) Вміння аналізувати свої вчинки, професійну діяльність, бачити помилки та шляхи їх подолання, допомагає соціальному працівникові самовдосконалюватись у своїй професійній діяльності. Завдання 5. Пройдіть тест «Ваше розуміння ролі соціального працівника».

Тест 2.
Оцініть за десятибальною шкалою важливість основних професійних вимог до соціального працівника, які містяться у відповідних твердженнях. Шкала оцінок: 5 — має першочергове значення; 4 — важливо; 3 — достатньо важливо; 2 — не має важливого значення; 1 — не має ніякого значення; 0 — нейтрально; -1 — найімовірніше — негативне значення; -2 — можливе негативне значення; -3 — тільки негативне значення; -4 — наносить шкоду професійному процесу; -5 — має руйнівну силу у професійному процесі.
1 — в будь-якій ситуації пам’ятати, що клієнт — це особистість, поважати його гідність;
2 — вміння правильно і грамотно говорити, володіти багатим словниковим запасом, бути ерудованим;
3 — вміння щиро і відверто спілкуватися, вести діалог;
4 — вміння перетворювати клієнтів у співавторів процесу допомоги;
5 — вміння ставити деяких клієнтів «на місце», тим самим піднімати авторитет соціального працівника;
6 — вміння слухати клієнта, цікавитися його думкою;
7 — знати потреби та інтереси кожного клієнта;

8 — оберігати клієнтів від негативних впливів, що можуть вплинути на їх поведінку;
9 — уміння підтримувати активну роль клієнтів у зміні негативної поведінки.

Результати.
30–45 балів. Ви людина, яка має всі необхідні можливості для здійснення належного впливу на клієнта. Ви переконані, що людина не може жити тільки власними інтересами, а тому прагнете допомогти іншим, поважаєте їх гідність та уподобання. 30 і менше балів. Ви вважаєте, що Ваше власне життя і життя тих, хто Вас оточує, повинні бути унормовані правилами дисципліни, не суперечити здоровому глузду і завжди прогнозовані. Вашому «Я» суперечить усе те, що необхідно робити докладаючи зусиль, Ви не завжди відверті та щирі. Зазначене негативно впливає на Ваше розуміння професійної ролі соціального працівника. Завдання 5. Пройдіть тест «Ваше розуміння ролі соціального працівника».

IV. На шляху до професійного зростання

Завдання для самостійної роботи (за вибором):

- Сформуйте п’ять тестових питань, відповіді на які допоможуть з’ясувати рівень спрямованості майбутнього соціального працівника на досягнення високого рівня майстерності у майбутній професії.
- Сформуйте п’ять тестових питань, відповіді на які допоможуть з’ясувати рівень спрямованості студента на досягнення високого рівня професійної компетентності під час навчальної діяльності в університеті.
- Напишіть есе «Я – успішний фахівець соціальної сфери».
- Створіть презентацію професії соціального працівника для випускників шкіл, ймовірних абітурієнтів відповідної спеціалізації, акцентувавши увагу на її ціннісно-мотиваційних аспектах.

Ситуація.

Світланка П., учениця ПТУ, шокувала своїх одногрупників та вчителів своїм виглядом: то пофарбує волосся в рожевий або зелений колір, то вистрижеться "квадратиками", то одягне армійську форму, то джинси з вирізаними дірочками. Вона намагалась привернути до себе увагу Андрія К. її поведінка визивала посмішки та глузування з боку товаришів.

Якими компетентностями повинен володіти соціальний працівник, щоб разом з сім'єю допомогти Світлані у вирішенні її особистісних проблеми, поліпшити взаємовідносини з однолітками, батьками? Обґрунтуйте свою позицію.

Завдання. Роздуми над особистісно-професійними ракурсами заданої проблематики

1. Визначте власні принципові позиції в організації соціальної роботи, які ймовірно приведуть вас до успіху, моделюючи себе у майбутній професії.
2. Написати есе на тему «Я – фахівець соціальної сфери» через реалізацію концепції «Я ідеальне».
3. Написати есе на тему «Я і моє професійне кредо».
4. Визначте проблеми, які ймовірно чинять гальмівну дію на шляху до вашого досягнення високого рівня професіоналізму у період навчання в університеті.

Завдання. Прочитайте *притчу про щастя*

Якось ішов дорогою мудрець. Милувався красою світу і тішився життям, і ось, стрівся йому чоловік, що, згорбившись, тягнув велетенський тягар.

- Навіщо ти прирікаєш себе на такі страждання? - запитав мудрець.

Я страждаю заради щастя своїх дітей і онуків, - відповів чоловік,- мій прадід усе життя страждав заради щастя діда, дід страждав заради щастя мого батька. І я готовий усе життя страждати - лише б мої діти та онуки були б щасливими.

-А чи був хтось щасливий у твоїй сім'ї? – запитав мудрець.

Ні, але мої діти і онуки доконче будуть щасливі, - відказав нещасний чоловік.

Неписьменний не навчить читати, а кротові не виховати орла, - мовив мудрець. Спершу навчися сам бути щасливим, а тоді зможеш ощасливити своїх дітей та онуків.

Поміркуйте над проблемою. Професійна діяльність, робота є частиною життя кожної людини. А успіх у роботі є складовою щастя.

Як це стосується соціальної роботи і професійної майстерності соціального працівника

Завдання.

Проаналізуйте наступне визначення. Професійна компетентність (лат. cotretere – досягати, прагнути) соціального працівника – інтегративна риса, що включає знання, вміння, навички, зафіксовані у

кваліфікаційних вимогах, та особистісні нахили й орієнтири щодо розвитку особистісної культури,поглиблення власного досвіду, здійснення інноваційної діяльності.

Співвіднесіть ключові компетентності соціального працівника та педагога, соціального педагога

Завдання . Поміркуйте над проблемою. Майстерність чи талант? Чи згодні Ви з думкою А.С. Макаренка щодо здобуття вихователем майстерності? Чому? Чи можна це сказати про соціального працівника? Обґрунтуйте.

«Майстерність вихователя не є якимось особливим мистецтвом, що вимагає таланту, але це спеціальність, якої треба навчитися, як треба навчати лікаря його майстерності, як треба навчати музиканта. Кожна людина, якщо вона не каліка, може бути лікарем і лікувати людей, і кожна людина, якщо вона не каліка, може бути музикантом. Хто краще, хто гірше. Це залежатиме від якості інструмента, навчання і т.п.».

Сформуйте для себе комплекс рекомендацій, які, на вашу думку, сприятимуть розвитку вашої професійної майстерності під час навчання в університеті.

3. ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ В СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА, ОСНОВИ САМОРОЗВИТКУ МОВНО-КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Інтегральна мета: Забезпечити розуміння сутності та значущості особистісних якостей в структурі професійної майстерності соціального працівника (основу визначає мовно-комунікативна компетентність), без яких нереально досягти високого рівня професіоналізму, оскільки він формується на основі «Я-концепції».

Студенту важливо усвідомити, що особистісні якості формуються в основному на саморегулятивній основі через самодіагностику, самопрограмування, самоудосконалення, самоконтроль. Для цього необхідним є розуміння сутності особистісного в структурі професійного, а також формування позиції майбутнього соціального працівника як суб'єкта не лише професійної підготовки та професійної діяльності, а і інтеграції професійного та життєвого на основі єдиних базових особистісних характеристик. Мовно-комунікативна компетентність реалізує функцію системо твірної у даному контексті.

План

1. **Особистісні якості соціального працівника їх провідні характеристики**
2. **Мовна культура як базова особистісно-професійна якість соціального працівника, основа міжособистісної взаємодії соціального працівника та клієнта**

1. Особистісні якості соціального працівника їх провідні характеристики

У професії соціального працівника особливо велику роль відіграють особистісно-моральні якості, які є визначальним фактором успішності та ефективності їх діяльності.

В основі особистісно-моральних якостей людини лежать цінності. Серед безлічі цінностей Б.Битинас виділив три основні системи, від комплексного врахування яких багато в чому залежить кінцевий результат процесу соціальної роботи: *трансцендентні*, тобто абсолютні, найвищі

цінності: віра, надія, любов, душа, покаяння; *соціоцентричні цінності*, де головною є Людина, її діяльність, творчість, гуманізм, свобода; *антропоцентричні* цінності, які спрямовані на підвищення індивідуальності в структурі загальнолюдських цінностей. Базовими цінностями тут є самореалізація, автономність, корисність [Битинас Б. П. (1995). Процесс воспитания. Приобщение к ценностям. Київ: Момент]. Означені цінності орієнтують на розвиток відповідних особистісних якостей.

Стиль поведінки соціального працівника, обумовлений сукупністю його особистісно-моральних якостей, його ціннісними орієнтаціями та інтересами, у вирішальній мірі впливає на систему міжособистісних відносин. Тому виховання духовно-моральної культури має займати важливе місце в процесі підготовки соціальних працівників. Тільки оптимальне поєднання професійних знань і навичок з високою духовно-моральною культурою фахівця є необхідною умовою його професійної майстерності.

Особисті якості соціального працівника можна умовно поділити на три групи:

до *першої групи* належать психофізіологічні характеристики, від яких залежать здібності до даного виду діяльності: психічних процесів (сприймання, пам'ять, уява, мислення), психічних станів (апатія, стрес, депресія, тривожність), емоційних (стриманість, індиферентність) і вольових (наполегливість, послідовність, імпульсивність) характеристик;

до *другої групи* належать психологічні якості, що характеризують соціального працівника як особистість: самоконтроль, самокритичність, самооцінка своїх вчинків, а також якості, які характеризують стресостійкість, такі як фізична тренованість, вміння переключатися та управляти своїми емоціями;

до *третьої групи* — психолого-педагогічні якості, від яких залежить ефект особистої привабливості, а саме: комунікативність (уміння швидко встановлювати контакт з людьми), емпатійність (уміння вловити зміни в настрої людей, виявляти їх настанови та очікування, співпереживати), красномовність (уміння впливати, переконувати словом) [6].

Моральність, як духовна якість людини, її потреба приносити людям благо, є ядром особистості соціального працівника. Саме моральні якості фахівця багато в чому визначають поведінку клієнта, його соціальне самопочуття та психологічний стан.

Варто проаналізувати **моральні** й **духовні якості,** які характеризують духовно - моральне обличчя соціального працівника.

Совість соціального працівника проявляється як моральне почуття, що дозволяє визначати цінність власних вчинків у відповідності зі своїми особистими уявленнями про добро, благо і справедливість, і містить в собі

як раціональні, так і емоційні компоненти. Совість як якість особистості являє собою індивідуалізовану форму відображення вимог до неї суспільства і професійної групи. Совість нагадує соціальному працівнику про його моральні обов'язки, про відповідальність, яку він несе перед іншими людьми і перед самим собою. Як моральний регулятор совість виражає відповідальність людини перед собою як суб'єктом вищих і загальнозначущих цінностей і вимог і спонукає до творчої діяльності, що виключає формальне виконання моральних і професійних норм.

Чесність є важливою якістю соціального працівника. Чесність як ділова, практичне якість виражається у відкритості думок, почуттів і намірів фахівця для інших людей. Чесність повинна виявлятися і у словах, і в практичних діях. Соціальний працівник зобов'язаний виконувати обіцянку, дану клієнту, правдиво інформувати клієнта про шляхи та можливості вирішення наявної проблеми, не приховуючи труднощів і зроблених помилок.

Уважність і спостережливість, безсумнівно, властиві хорошому фахівцю. Соціальний працівник повинен відчувати і розуміти всю гаму почуттів і переживань, які долають клієнти. Він зобов'язаний безпомилково оцінити внутрішній стан клієнта та організувати взаємодію з урахуванням його самопочуття, настрою та бажань. Уважність і спостережливість дозволяють соціальному працівнику своєчасно і правильно прийняти найбільш оптимальне рішення в тій чи іншій ситуації.

Терпимість є необхідною якістю особистості соціального працівника. Вона виражається у фахівців у свідомому придушенні почуття неприйняття всього іншого, наявного у клієнтів. Терпимість зумовлює шанобливе ставлення до чужого способу життя, поведінки, звичаїв, почуттів, інтересів, думок, ідей, звичок, вірувань інших людей. У той же час терпимість не означає примирення соціального працівника з негативними ідеями або діями клієнта, які здатні завдати шкоди самому клієнту, оточуючим його людям або суспільству.

Тактовність. В силу специфіки своєї діяльності соціальні працівники мають справу з людьми слабкими, хворими, соціально неадаптованими, самолюбство яких часто страждає від усвідомлення того, що вони, потрапивши у скрутне становище, самі не можуть вирішити свої проблеми і змушені отримувати соціальну допомогу. Тому тактовність як якість особистості соціального працівника життєво необхідна і обумовлена його діяльністю. Соціальний працівник зобов'язаний передбачити всі об'єктивні наслідки своїх вчинків або дій та їх суб'єктивне сприйняття клієнтом, колегами, іншими людьми.

Саме завдяки професійному такту, виробленому на основі тактовності як особистісної якості, соціальний працівник може

прогнозувати всі можливі обставини, що ведуть до небажаного для клієнта розвитку подій, визначати міру корисності конкретних вчинків і дій. Спеціаліст повинен передбачати і виключати такі ситуації, в яких би був принижений або поставлений в незручне становище клієнт, зачепили його самолюбство.

Витримка і саморегуляція – ці якості особистості соціального працівника, які значною мірою визначають успішність його професійної діяльності. Спілкуючись з клієнтами, соціальний працівник завжди має враховувати їхній емоційний стан. Він зобов'язаний зберігати спокій, вміти керувати своїми емоціями навіть у тому випадку, якщо по відношенню до нього з боку клієнта буде проявлятися грубість, агресія та інші негативні емоційні прояви. Якщо соціальний працівник не буде вміти регулювати свій емоційний стан, в цьому випадку він не зможе адекватно оцінити ситуацію і прийняти правильне рішення.

Доброта соціального працівника діяльна і реалізується в турботі про людину, створенні сприятливих умов для її життєдіяльності, позитивного емоційного настрою, в умінні надати своєчасну допомогу і створити необхідні умови, в яких клієнт сам зміг би впорається зі своїми труднощами. Доброта не означає угодовства і покори всім примхам клієнта. Соціальний працівник в інтересах справи повинен вміти принципово ставитися до клієнта, говорити навіть неприємну інформацію.

Об'єктивність. Соціальний працівник повинен прагнути до ігнорування своїх симпатій і антипатій. Він зобов'язаний об'єктивно оцінювати ситуацію, потенційні можливості клієнта і відповідно до цього будувати свою подальшу роботу. Об'єктивність потрібна і при оцінці необхідності надання допомоги групі клієнтів. Соціальний працівник не повинен допускати помилки в оцінці сукупності обставин кожного з клієнтів і надавати одному клієнту більш значну допомогу на шкоду іншому. Кожен клієнт повинен отримувати допомогу, адекватну ситуації, що склалася.

Любов до людей допомагає соціальному працівнику долати нерозуміння, відчуженість, недовіру з боку клієнта, створювати в процесі спілкування дружню і довірчу морально-психологічну атмосферу. Зустрічаючись з людьми, які не завжди викликають симпатію, соціальний працівник, тим не менш, повинен акцентувати свою увагу на позитивних рисах і якостях клієнта, дивитися на людей через призму любові. Почуття любові дозволяє соціальному працівнику дієво впливати на внутрішній світ клієнта, стимулювати розвиток його особистості. Байдуже ставлення до людини різко знижує рівень взаємодії соціального працівника і клієнта.

Самокритичність сприяє вдосконаленню професійної майстерності соціального працівника. Спеціаліст повинен систематично аналізувати

свої вчинки і дії, виявляти помилки і власні недоліки. Критичне ставлення до себе і своєї поведінки дає можливість спеціалісту розвивати позитивні риси і якості. Разом з тим, соціальний працівник не повинен брати на себе всю провину за невдалий розвиток подій, закривати очі на негативний вплив в них інших людей. Надмірне самобичування може викликати у фахівця безвихідь, песимізм і невпевненість в собі і своїх силах.

Терпіння є необхідною якістю соціального працівника. Йому доводиться спілкуватися з людьми, які в силу вікових (ослаблення пам'яті тощо) і емоційних (дратівливість, упертість тощо) особливостей важкі в спілкуванні. Соціальний працівник зобов'язаний з готовністю і розумінням вислухати клієнта навіть у тому випадку, якщо його висловлювання носять маячний, фантастичний характер, повторити, якщо необхідно, кілька разів, одне й те саме і т.д. Таким чином, фахівець повинен прагнути до досягнення взаєморозуміння, довіри клієнта. Тільки в цьому випадку діяльність соціального працівника може принести позитивні результати.

Комунікабельність – одна з головних якостей соціального працівника. Комунікабельність є запорукою успішної професійної діяльності, тому що саме в процесі спілкування відбувається знайомство з клієнтом і його проблемами, визначаються план спільних дій, шляхи і засоби його реалізації, обговорюється хід реалізації прийнятих рішень і кінцеві результати, здійснюється у разі потреби коригування в спільній діяльності. У процесі спілкування з колегами соціальний працівник знайомиться з кращим досвідом роботи, використовує його у своїй практиці і сприяє широкому поширенню, обговорює загальні проблеми і актуальні питання своєї роботи. Спілкування з представниками державних і комерційних установ дає можливість вирішити організаційні питання, необхідні для нормальної діяльності соціальної служби.

Оптимізм необхідний соціальному працівнику в силу специфіки роботи, яка відрізняється великою кількістю стресових ситуацій і вимагає особливого душевного настрою. Незважаючи на те, що фахівець часто стикається зі злом і несправедливістю, бачить нещасних, страждаючих людей він не повинен втрачати надію і впадати в зневіру, а зобов'язаний зберігати душевний спокій, віру у справедливість і торжество добра, нести людям радість, надію і віру в краще. Відсутність оптимізму у соціального працівника деморалізує клієнта, створює атмосферу песимізму, недовіри в поліпшенні існуючого положення, що негативно впливає на результати роботи. Враховуючи важливу роль психологічного настрою клієнта в процесі вирішення існуючих проблем слід визнати оптимізм обов'язковою рисою особистості соціального працівника.

Сила волі в практичній діяльності соціального працівника відіграє надзвичайно важливу роль. Розвиток вольових якостей спеціаліста відбувається в процесі професійної діяльності, глибокого усвідомлення свого обов'язку. Воля соціального працівника проявляється в умінні доводити почату справу до кінця, не пасувати перед труднощами, мобілізовуватися для вирішення поставлених завдань, долаючи себе і свої слабкості. Сила волі фахівця справляє позитивний вплив на клієнтів, долаючи їх невпевненість, нерішучість, розчарованість. Вольовий вплив соціального працівника допомагає клієнту повірити в свої сили, підвищити самооцінку, уникнути ставлення до себе, як до невдахи, не здатного змінити життя на краще, підвищити особистісний потенціал і соціальну активність.

Емпатія є необхідною рисою особистості соціального працівника. Здатність до співпереживання і співчуття розвивається в процесі накопичення фахівцем життєвого і професійного досвіду. Для людей, які звернулися по допомогу до соціальних служб, прояв співчуття, співпереживання до них з боку соціальних працівників відіграє першорядну роль. Навіть високопрофесійне виконання обов'язків без прояву співчуття викликає почуття незадоволення у клієнтів. Навпаки, соціальному працівнику, який небайдужий, щиро і глибоко проявляє участь у житті клієнта, прощаються вади в професіоналізмі. Такі фахівці викликають більш сприятливе враження і користуються довірою і любов'ю клієнтів.

Прагнення до самовдосконалення у соціального працівника в процесі професійної діяльності повинно виявлятися постійно. Ця якість необхідна кожній людині, але в діяльності соціального працівника відіграє особливо важливу роль. Постійний самоаналіз своєї діяльності та поведінки, моральний пошук сенсу життя і свого місця в ньому, прагнення до вищих цінностей сприяє зростанню професіоналізму, духовності та моральності соціальних працівників. Прагнення фахівця до професійного та духовно-морального вдосконалення є наочним прикладом для клієнта і сприяє розвитку його моральних якостей, соціальної активності. Якщо ж соціальний працівник не приділяє належної уваги до самовдосконалення, в такому випадку він не може розраховувати на шанобливе ставлення клієнта. Його особистісний потенціал буде не розкритий, що негативно позначиться на якості його роботи.

Творче мислення необхідно соціальному працівнику для оптимальної взаємодії з клієнтом, тому що в соціальній практиці зустрічаються найрізноманітніші клієнти і ситуації. Кожен конкретний випадок вимагає від фахівця гнучкого, неординарного ставлення, що враховує всі особливості розв'язуваної проблеми. Нестандартне і сумлінне ставлення до виконання своїх обов'язків дозволяє соціальному працівнику досягати найвищих результатів у своїй роботі. Відсутність творчого

мислення знижує ефективність діяльності фахівця. У цьому випадку, діючи шаблонно й одноманітно, не враховуючи своєрідності клієнта і ситуації, соціальний працівник може викликати образу і розчарування людей.

Як видно, роль особистісних якостей соціального працівника надзвичайно велика в його професійній діяльності. Духовні цінності суспільства та професії мають вплив на формування і розвиток духовно-моральних якостей фахівця. У той же час, практичний прояв високої духовно-моральної культури соціальних працівників благотворно впливає на моральний клімат соціуму, сприяє підвищенню рівня суспільної моралі [1].

Аналіз зазначених вище особистісних якостей у структурі професійної майстерності соціального працівника дає можливість не лише сформувати цілісне уявлення про особистість майбутнього фахівця, конкретно поміркувати над сутністю кожної її складової, а і реалізувати діагностичну функцію, намагаючись за описовими характеристиками виявити у собі якості, які відносяться до зазначеного комплексу. Наприклад, можна проаналізувати свою здатність до емпатії безвідносно до майбутньої професії, намагаючись осмислити себе у контексті життєвих ситуацій, що передбачали можливість прояву співпереживання і співчуття. Інформацію про рівень сформованості здатності до емпатії у студента дасть аналіз ситуації, пов’язаної з проблемою іншої людини (близької чи навіть незнайомої). Нескладно виявити, наскільки сильними та щирими були переживання з приводу проблеми іншої людини та наскільки реальною була потреба проявити співучасть, надати конкретну допомогу.

Це стосується кожної особистісної якості і методики роботи над її діагностикою та програмуванням розвитку.

2. Мовна культура як базова особистісно-професійна якість соціального працівника, основа міжособистісної взаємодії соціального працівника та клієнта

Працівник у сфері соціальної роботи має бути фахівцем високої професійної компетентності і культури, яка вбирає в себе і такі професійні, особистісні якості, як культура спілкування, мовний етикет.

Мовленнєва діяльність – це об’єктивний процес, оскільки він стосується носіїв мови і водночас – це суб’єктивний процес, який реалізується завдяки мовленню суб’єкта, має свою мисленнєву базу, особистісні голосові та емоційні прояви, особистий інструментарій впливу на співрозмовника залежно від конкретної мети. Окрім того, це одна із умов особистісного самовираження, самореалізації. А звідси ми можемо говорити про мовленнєву діяльність як про процес і результат дії, як про

структурний елемент будь-якої діяльності, як про складову професійної діяльності.

Тому культуру спілкування, комунікативну компетентність можна розглядати як складну інтегративну якість особистості, яка опосередковує професійну діяльність, спрямовану на налагодження, підтримку і розвиток ефективного спілкування з клієнтом чи іншими учасниками соціального процесу.

Слід зазначити, що культура спілкування, комунікативна компетентність соціального працівника, в основному, залежить від особистості самого спеціаліста. Від його особистісних характеристик залежить, чи звернеться до нього зі своєю проблемою клієнт, чи ні. Внутрішня установка йти назустріч людям, любов і доброта до них, прагнення і здатність проникнути у світ переживань клієнта, залишаючись при цьому щирим у судженнях і діях, у настрої і спілкуванні, є основою розвитку комунікативної компетентності соціального працівника. В основі комунікативної компетентності лежать загальнолюдські цінності, такі, як гуманізм, добро, здатність до співпереживання тощо [Особливості комунікативної професійної компетентності соціального педагога http://www.startpedahohika.com/sotems-1368-1.html].

Важливим у структурі культури спілкування соціального працівника є **мовний етикет.** Поняття «етикет» (в перекладі з французької мови означає ярлик, етикетка) – це сукупність правил поведінки, що стосуються зовнішнього прояву ставлення до людей (поводження з оточуючими, форми поведінки та привітання, поведінка в громадських місцях, манери та одяг). У сучасному розумінні зазначений термін вперше був використаний на одному з прийомів короля Людовіка XIV, коли придворним та запрошеним були подані картки (етикетки) з переліком правил поведінки при дворі.

Сучасний етикет став простішим, практичним, демократичним та універсальним порівняно з етикетом попередніх століть.

У діяльності сучасного спеціаліста будь-якої сфери етикет відіграє важливу роль, сприяючи розвитку конструктивних, доброзичливих відношень з партнерами. Дотримання етикету сприяє створенню творчої атмосфери у трудовому колективі.

Відповідно діяльності у соціальній сфері – то під час спілкування та взаємовідношеннях з клієнтами, їх близькими, з колегами, представниками різних організацій, соціальний працівник є офіційною особою, яка виконує покладені на неї обов’язки та представляє свій заклад та державу, від імені яких він діє. Від того, наскільки зовнішній вигляд та поведінка, мова соціального працівника відповідають загальноприйнятим правилам етикету, залежить не тільки довіра до нього та ефективність роботи, але й загальна думка про соціальні служби та соціальну роботу.

Етикет не може визначати всі можливі ситуації. Сьогоденний етикет вимагає не заучування правил та вимог, а творче їх використання стосовно конкретних ситуацій.

Етичні принципи спілкування соціального працівника:

- Дотримання культури спілкування.
- Позитивне ставлення до співрозмовника.
- Уміння поважати та цінувати людей.
- Визнання людської гідності.
- Запобігання непотрібної критики та пошуку помилок.
- Похвала, схвалення добрим словом, підтримка.
- Заохочення співрозмовника говорити про те, що є для нього цікавим.
- Принцип співчуття.
- Уміння визначати психологічний тип співрозмовника та пристосовувати свою поведінку до цього типу.

Якість спілкування визначають мовленнєві вміння, які можна оцінювати за наступними критеріями.

Компоненти процесу формування мовленнєвих умінь	***Оцінні критерії***
Зміст мовлення	– новизна – актуальність – конкретність
Структура мовлення	– тривалість звучання – горизонтальне членування – вертикальне членування – використання мовленнєвих засобів
Комунікативні ознаки	– інформативність – логіка – точність – чистота
Звукове оформлення	– орфоепічні норми – морфологічні норми – синтаксичні норми – ритміко-інтонаційна виразність
Практична спрямованість	– привертати увагу слухачів до потрібної інформації – утримувати інтерес до неї – переконувати – спонукати до дії – здійснювати корекцію позиції
Імідж фахівця	– ставлення до слухачів – ерудованість – емоційність – стиль

У процесі комунікації соціальний працівник розмовляє з клієнтом, але одночасно й слухає його. Отже він реалізує дві різні ролі: роль слухача і роль мовця.

Варто знати найбільш типові помилки, які мають місце у мовленні соціального працівника

У ролі слухача соціальний працівник допускається наступних помилок:

- перебиває, думаючи, що знає, про що йдеться;
- він сам говорить забагато, слухає поверхово, випереджає думки того, хто говорить;
- замість слухати, він у думках готує контраргументи;
- на можливу критику реагує емоційно;
- його невербальна комунікація показує незацікавленість, небажання, опір;
- дисгармонія поміж вербальним та невербальним елементами комунікації;
- він реагує за зразком «так, але» – тобто виражає згоду, яка є запереченням;
- вживає загальні вирази типу «ви завжди… ».

У ролі того, хто говорить, соціальний працівник повинен уникати таких помилок як:

- наказування;
- погрози;
- надавання небажаних порад;
- неясність;
- конфронтація (лайки, обмови);
- зарозуміла поведінка;
- уникання вирішення проблем;
- приховування інформації;
- іронічні зауваження.

Схематично мовленнєву ситуацію можна зобразити так: «хто – кому – чому – про що – де – коли». Етикетною вважається тільки та ситуація, для якої суттєвими є відмінності між мовцями (їхній вік, соціальний статус, стать тощо).

Різні мови світу виробили спеціальні (лексичні, морфологічні, синтаксичні) засоби вираження ввічливості, спеціальні етикетні мовленнєві формули: формули вітань і звертань, для підтримання контакту – формули вибачення, прохання, подяки тощо, для припинення контакту – формули прощання, побажання, тобто власне етикетні мовленнєві формули.

Мовленнєвий етикет, крім цих формул, включає ще й соціально-мовні символи етикетного рівня.

Цікаво знати.

Національна асоціація соціальних працівників США виробила професійні норми, якими керуються соціальні працівники, і розробила кодекс етики соціального працівника, де вказуються його основні зобов'язання.

Я вважаю своїм головним обов'язком служіння інтересам і добробуту індивіда або групи, яких я обслуговую, і це включає дії щодо поліпшення соціальних умов життя і побуту клієнтів.

Я виступаю проти дискримінації за ознаками статі, раси, кольору шкіри, релігії, віку чи національного походження в спілкуванні з людьми, у своїй роботі буду домагатися запобігання та ліквідації такої дискримінації в наданих послугах, в трудових угодах, у практиці підприємництва.

Я віддаю перевагу своєї професійної відповідальності, а не своїм особистим інтересам.

Я приймаю на себе відповідальність за якість і кількість наданих мною послуг клієнтам.

Я поважаю право на конфіденційність клієнта. Я відповідальним чином використовую відомості, отримані мною в роботі з клієнтами.

Я ставлюся з повагою до відомостей, точкам зору і діям колег по роботі і використовую відповідні канали для вираження своїх суджень з цих питань.

Я практикуюся в соціальній роботі в рамках загальновизнаних знань і компетенції моєї професії.

Я визнаю свою відповідальність за свій внесок у фонд знань і досвіду в сфері соціальної роботи.

Я приймаю на себе обов'язок надавати допомогу у захисті інтересів громади проти неетичних вчинків і поведінки окремих індивідів чи організацій.

Я готовий надавати відповідні професійні послуги в надзвичайній громадської обстановці.

Я чітко і публічно проводжу відмінності між заявами як індивіда, так і представника організації.

Я підтримую принцип необхідності професійної освіти для професійної роботи.

Я приймаю на себе відповідальність за створення та підтримку умов в соціальному агентстві, які дозволяють соціальним працівникам поводитися відповідно до цього кодексу.

Я надаю своїми знаннями та вміннями підтримку програмам поліпшення соціального добробуту.

Важливим є розуміння теорії задля практичного використання

Практикум

1. Питання для контролю та самоконтролю:

1. Особистісні якості в структурі професійної компетентності соціального працівника передбачають ….
2. Особисті якості соціального працівника можна умовно поділити на три групи:
3. Уважність і спостережливість у контексті професійної майстерності передбачає….
4. Емпатія – це…
5. Мовленнєва діяльність фахівця соціальної сфери визначається як…
6. Мовленнєва діяльність в структурі професійної майстерності відповідає за…
7. Поняття «етикет» – це сукупність правил поведінки, що стосується…
8. Найбільш типові помилки, які мають місце у мовленні соціального працівника:
9. Прагнення до самовдосконалення у майбутнього соціального працівника полягає в тому, що…
10. До етичних принципів спілкування соціального працівника належить:
11. Критерії оцінювання мовленнєвих умінь:

ІІ. Дискусійний ракурс проблематики

Поміркуйте над проблемами (в групі, самостійно)

1. Чи можна стверджувати, що особистісні якості в структурі професіоналізму соціального працівника реалізують системотвірну функцію? Обґрунтуйте позицію.

2. Як між собою співвідносяться три групи особистісних якостей соціального працівника, зокрема, його психофізіологічні та психологічні характеристики?

3. Чому прагнення до самовдосконалення у процесі професійної підготовки соціального працівника відіграє особливо важливу роль? Проаналізуйте цю проблему у контексті свого (групового) досвіду професійного навчання. Визначте конкретні надбання у цьому аспекті, а також вкажіть на проблеми, над якими потрібно працювати.

4. Чому культура спілкування визначає якість міжособистісної взаємодії соціального працівника та клієнта. Обґрунтуйте позиції.

5. Як співвідносяться поняття «культура спілкування» та «комунікативна компетентність» у контексті формування професіоналізму майбутнього соціального працівника? Чи можна комунікативну компетентність трактувати як інтегративну якість особистості, яка опосередковує взаємодію соціального працівника та клієнта?

ІІІ. Діагностика

Зробіть самодіагностику на основі самоспостереження та самоаналізу за критеріями комунікативної компетентності, використовуючи подані нижче рівні її сформованості.

Особливості комунікативної професійної компетентності соціального працівника http://www.startpedahohika.com/sotems-1368-5.html

Для здійснення характеристики і оцінки професійних комунікативних умінь розроблено критерії професійних рівнів готовності до комунікативної дії .

Високий рівень – фахівець вільно володіє мовленнєвими уміннями, вміє прогнозувати результати комунікативного процесу, добирати адекватну цілям інтонацію; він має чітку установку на оволодіння різними видами мовлення і може уже на перших порах роботи реалізувати власні уміння не менше, як у п’яти видах діяльності.

Середній рівень – фахівець на достатньому рівні володіє мовленнєвими уміннями в комунікативному процесі і адекватно до цілей застосовує їх. Проте не завжди може оперативно вид мовлення. Він вміє аналізувати якість мовлення, але не завжди вміє управляти комунікативним процесом і здійснювати корекцію окремих якостей мовлення. Водночас він проявляє інтерес до комунікативності, прагне удосконалювати цей процес, та не завжди знає, як це зробити; включається у різні види комунікативної діяльності, але лише за умови крайньої необхідності.

Низький рівень сформованості мовленнєвих умінь характеризується тим, що у фахівця недостатньо сформовані уміння. В

комунікативний процес він включається лише за вимогами керівників соціальної структури. Не проявляє інтересу до особливостей комунікативного процесу, його поліпшення за рахунок удосконалення власних мовленнєвих умінь. Проте охоче включається у комунікативний процес лише тоді, коли його зацікавлює конкретна проблема і коли бачить цікаві шляхи їх вирішення [Соціальна педагогіка: Підручник / За ред. *А*.Й. *Капської*. – К.,. *2006*].

Визначені показники рівнів дозволяють спеціалістові проаналізувати власні уміння, виявити «білі плями» у власному мовленні, об’єктивно і критично оцінити одну із професійних якостей соціального працівника.

Пройдіть тест.

Інструкція. До кожного з 10 питань запропоновано по 3 варіанти відповіді. Обери той з них, який здається тобі найбільш вдалим.

1. Тобі подобається спілкуватися з людьми?
□ Не дуже, я замкнута людина.
□ Взагалі, так, але інколи буваю замкнутим.
□ Так, я дуже комунікабельна людина.
2. Тобі подобається правознавство?
□ Я його непогано знаю, але цей предмет мені не подобається.
□ Так, цей мій улюблений предмет.
□ А чому воно має мені подобатися?! Воно ж таке нудне!
3. Продовж речення. «Коли я бачу, що мій друг засмучений, я...»
□ ...зроблю вигляд, що нічого не помічаю. Навіщо втручатися не в свою справу?
□ ...делікатно поцікавлюся, чому він засмучений, і якщо це в моїх силах, обов'язково допоможу.
□ ...спробую його розрадити і втішити.
4. Чи маєш ти схильність до роботи з документацією?
□ Так, в мене це досить добре виходить.
□ Ні, по-моєму, це дуже нудно!
□ Я непогано розуміюся на ділових паперах, але ця справа мене не приваблює.
5. Як ти зазвичай поводишся в компанії друзів?
□ Я намагаюсь особливо не виділятися, але зі мною цікаво спілкуватись.
□ Я — центр компанії, постійно всіх розважаю, зі мною дуже цікаво!
□ Зазвичай я займаю позицію стороннього спостерігача.
6. Продовж речення: «Якщо мені доручили якусь справу, я...»
□ ...докладу максимум зусиль і зроблю її «на відмінно»!

 ...зроблю її так, щоб не виникало бажання звернутися до мене іншого разу...
 ...зроблю все від мене залежне, щоб виконати її добре.
7. Як ти поводишся у стресових ситуаціях?
 Намагаюся контролювати свої негативні емоції, але в мене це не завжди виходить.
 Завжди контролюю свої негативні емоції.
 «Виплескую» свої негативні емоції на оточуючих.
8. Як ти готуєшся до екзаменів?
 Не маю конкретного плану, вчу стільки, скільки встигну.
 Складаю план підготовки і чітко його дотримуюся.
 Згадую про необхідність підготовки в останній момент.
9. Продовж речення. «Перш ніж прийняти рішення, я...»
 ...звертаюся за порадою до друга.
 ...ретельно зважую всі «за» і «проти».
 ...не особливо розмірковую, дію спонтанно.
10. Чому ти вирішив обрати саме цю професію?
 Тому що хочу допомагати людям.
 А чому б і ні? Все одно в мене немає потягу до якоїсь конкретної професії...
 Тому що вважаю, що це цікава професія.

Опрацювання і інтерпретація результатів.

Підрахуйте кількість відповідей «так».

8–10 балів. Ви комунікабельна людина, досить добре вмієте слухати співрозмовника та стараєтесь допомогти йому. Не керуєтесь стереотипами по відношенню до нього, намагаєтесь його розрадити і втішити. Докладаєте максимум зусиль для того, щоб справу, яку Вам доручили, зробити на найкращому рівні.

6–8 балів. Часто Ви проявляєте вміння слухати партнера. Навіть якщо Ви чимось не задоволені, то все одно намагаєтесь вислухати співрозмовника до кінця та контролювати свої негативні емоції. Вам важко самому приймати важливі рішення, і Ви звертаєтесь за домогою до друзів. Якщо Вам доручили якусь справу, Ви робите все від Вас залежне, щоб виконати її добре.

Менше 6 балів: На жаль, Вам не дуже подобається спілкуватися з людьми, Ви не комунікабельна особа, завжди займаєте позицію стороннього спостерігача. Важливі рішення Ви приймаєте спонтанно. Ви не вмієте стримувати своїх емоцій.

IV. Самовдосконалення

II. Завдання для самостійної роботи (за вибором):

- Порівняйте особливості особистісних якостей соціального педагога та соціального працівника. Вкажіть на сегмент, який є спільним для обох професій, у чому відмінність особистісної складової їх професійної майстерності?
- Потрактуйте суть духовно-морального обличчя соціального працівника. Вкажіть на якості, які, на вашу думку, є найбільш проблемними у сучасної молодої людини (або локалізуючись на студентах вашої академгрупи).
- Проранжуйте духовно-морального якості відповідно до рівня їх сформованості у вас (оцініть кожну якість за 10-бальною системою, базуючись на вашому суб'єктивному уявленні про себе як особистості).
- Чому, на вашу думку, терпимість є необхідною якістю особистості соціального працівника? Які форми її прояву? Знайдіть в літературі (або з власних спостережень) ситуацію, де соціальний працівник виявляє нетерпимість. До яких наслідків це може призвести? Оцініть, наскільки ви вважаєте себе терпимими і над чим збираєтесь працювати в перспективі?
- За матеріалами теми сформуйте п'ять власних суджень щодо розвитку особистісних якостей, які, на вашу думку, є особливо значущими у процесі формування професійної майстерності.

Бенджамін Франклін *– американський вчений, журналіст, видавець, дипломат і політичний діяч.* Один із лідерів боротьби за незалежність США. Все життя керувався складеним для себе у молодості «комплексом чеснот» з відповідними настановами і в кінці кожного тижня відзначав випадки їх порушення. Ось цей комплекс:

•Утримування. Треба їсти не до перенасичення й пити не до сп'яніння.

•Мовчання. Потрібно говорити тільки те, що може принести користь мені або іншому; уникати пустих розмов.

•Порядок. Слід тримати власні речі на своїх місцях; для кожного заняття мати своє місце і час.

•Рішучість. Потрібно неухильно виконувати те, що вирішив зробити.

•Працьовитість. Не можна втрачати час даремно; потрібно бути завжди зайнятим чимось корисним; слід відмовлятися від усіх непотрібних дій і контактів.

•Щирість. Не можна обдурювати, треба мати чисті і справедливі думки і помисли.

•Справедливість. Не можна заподіювати кому б то не було шкоди; не можна уникати добрих справ, які входять до числа твоїх обов'язків.

•Помірність. Слід уникати крайнощів; стримувати, наскільки ти вважаєш доречним, почуття образи від несправедливості.

•Чистота. Потрібно не допускати тілесного бруду; дотримуватися охайності в одязі і в житлі.

•Спокій. Не слід хвилюватися через дрібниці.

•Скромність і т. д.

«Але в цілому, –так Франклін підводив підсумок під кінець життя, – хоча я дуже далекий від тієї досконалості, на досягнення якої були спрямовані мої честолюбні задуми, старання мої зробили мене кращим і щасливішим, ніж я був би без цього досвіду» (Франклін Б. Ізбр. произв. М., 1956. С. 482-483).

Завдання. Виділіть із запропонованого переліку чесноти, які вважаєте для себе найбільш актуальними. Обґрунтуйте.

Вправа-демонстрація «Вплив слова на психологічний стан людини»

(психолог демонструє дослід як наочний приклад впливу поганих, необдуманих слів на людину)

Візьмемо склянку з водою. Уявімо,що це людська душа - чиста, прозора, здатна вбирати в себе і хороше, і погане. Сіль - грубі, солоні слова; перець - гіркі, пекучі; грудка землі - неуважність, байдужість; цукор - теплі та добрі слова. Коли ми все це перемішаємо (*перемішує паличкою до утворення мутного розчину),* то умовно отримаємо емоційний стан людини. Скільки мине часу доки все це осяде, забудеться? А варто потім лише легенько збовтати - і все це знову підніметься на поверхню. Все це - наші переживання, стреси, неврози. Коли ми кажемо людині щось неприємне, образливе, ми залишаємо у її душі такі сліди. І не важливо скільки разів потім попросимо вибачення - негативні наслідки все одно залишаться. Тому свою терпимість ми повинні виявляти спокійно, без критики, без образ, доброзичливо тобто толерантно.

З урахуванням **етичних принципів** і вимог до особистих якостей соціальних працівників було розроблено практичні поради. Головні з них такі:

- насамперед, зберігайте перспективу, володійте інформацією щодо вашої компетенції, а також відомостями про речі, які є поза вашою компетенцією;

- чітко усвідомлюйте, хто ви і для чого дієте;

- зберігайте професійну дистанцію. Це означає будьте реалістичним, але відвертим, поважливим до клієнта;

- пам'ятайте про відмінність між дружніми і професійними стосунками. Соціальні працівники не є друзями своїх клієнтів і не можуть ними бути. Стосунки між ним і клієнтом обмежені в часі й мають для соціального працівника конкретну мету: якісне виконання своєї роботи, досягнення певних цілей тощо;

- знайте, що важлива якість соціального працівника - здатність залишатися поруч із кимось у біді або в кризі, не руйнуючись від цієї кризи або від емоцій, що виявляє клієнт;

- пам'ятайте, що професійна межа - поняття динамічне; важливо мати особистий простір. Деякі люди можуть із задоволенням тісно спілкуватися з іншими людьми, а інші представники навіть тієї ж самої культури можуть вважати це нестерпним [Соціальна робота в Україні: перші кроки / За ред. В. Полтавця. - К., 2000. - 236 с., С. 41].

Поради:

- Вітаючись, добирайте ту вітальну формулу, яка підходить для даної ситуації.
- Вітаючись, привітно посміхайтеся. Дивіться людині у вічі.
- Вітаючись, не тримайте руки в кишенях. Зніміть рукавички (у рукавичках може дозволити собі вітатися лише жінка).
- Якщо ви молодший, вітайтеся першим.
- Якщо ви кудись зайшли (до установи, до квартири чи хати), вітайтеся першим (першою).
- Жінку має вітати чоловік (руку для вітання першою подає жінка).
- Підлеглий має привітати свого керівника (а руку може подати першим керівник).
- Незалежно від віку, статі, посади тощо першим (першою) вітається той (та), хто заходить до кімнати (кабінету).

У спілкуванні важливо:

- дбати про створення доброзичливої атмосфери спілкування (доцільно поговорити про спільні інтереси, сказати щось приємне співрозмовникові);
- не протиставляти себе співрозмовникові;

• демонструвати повагу й увагу до співрозмовника (доброзичливий погляд і усмішка допоможуть установити контакт);
• уникати критики, зверхності та негативних оцінювань.
• лаконічно й дохідливо викладати свою інформацію;
• уважно вислуховувати співрозмовника і намагатися адекватно сприймати те, про що він говорить;
• аргументувати свою позицію: наводити переконливі докази.

«Моделювання професійно-етичних принципів, норм особистості та діяльності соціального працівника» (Ділова гра)

Мета: проектування моделі основних принципів, норм діяльності соціального працівника.

Завдання:

• Розвиток професійної самосвідомості, рефлексія, прагнення керуватися визначеними принципами і нормами у професійній діяльності;
• Формування вмінь і навичок групової взаємодії (діалог, дискусія);

Ведучий дає установку:

Поняття «етика» було введено давньогрецьким філософом Аристотелем як назва науки про моральність;

Етика у соціальній роботі – це похідна від турботи про цінність особистості;

Професійна етика існує у тих професіях, об'єктом яких є, насамперед, людина;

Етичні принципи виконують роль вихідних положень під час організації практичної соціальної роботи, конкретизуючись у підходах, рекомендаціях і правилах;

Завдання – провести діалог, під час якого можна обговорити наступні питання:

Що ви розумієте під поняттям «професійна етика»?

Назвіть три основні якості соціального працівника

Які цінності фахівця соціальної роботи найголовніші?

Вкажіть головний для вас принцип?

На виконання цього завдання дається 5-7 хв. По завершенні часу – ролі змінюються. В результаті даного етапу усі учасники формують декілька стислих суджень з кожної вказаної позиції. Після цього відбувається об'єднання у групи по 5 учасників для подальшого обговорення ключових питань.

Ситуації та формули етикету соціального працівника

У європейському культурному ареалі виділяють **п'ять**

тональностей спілкування: високу, нейтральну, звичайну, фамільярну (дружню), вульгарну.

За умовами і змістом мовленнєвої ситуації (або ситуації спілкування) розрізняють 15 різновидів мовленнєвого етикету: 1) вітання; 2) скарга; 3) звертання, привертання уваги; 4) втішання; 5) знайомство; 6) комплімент; 7) запрошення; 8) несхвалення; 9) прохання, порада, пропозиція; 10) поздоровлення; 11) погодження; 12) подяка; 13) вибачення; 14) прощання; 15) незгода, відмова.

Дякувати означає «висловлювати, виражати подяку, бути вдячним за щось»; бути вдячним – це відчувати «вдячність до кого-, чого-небудь; виражати вдячність». За народною мораллю, невдячність сприймалась як невихованість, черствість і завжди осуджувалась, недарма існує стійкий вираз «чорна невдячність», який означає: «зло замість вдячності за зроблене добро». Вважається, що дякування – одна з тих дій в житті людини, що можна виконати лише за допомогою мови, спеціально витворених для цього висловів.

Слід зазначити, що народним етикетом передбачаються **репліки-відповіді на подяку**, їх вибір залежить від того, за що дякується. Однак здебільшого поширена відповідь на подяку – *прошу і будь ласка*.

В умовах піднесеної тональності спілкування, в офіційних ситуаціях слова подяки можуть уживатися із дієслівною формою дозвольте: *дозвольте подякувати вам за...*

Формули подяки: Спасибі! Дякую! Прийміть мою найсердечнішу (найщирішу) подяку! Не знаю, як і дякувати вам (тобі)!

Вибачати – «просити вибачення, усвідомлюючи свою провину», вибачити ж – «виявляти поблажливість, прощати провину». Отже, ситуація вибачення – передусім усвідомлення своєї вини і намагання її спокутувати за допомогою спеціальних висловів. Вибачення завжди супроводжується проханням, навіть якщо виражене лише інтонаційно, без слів.

Найбільш уживаним і стилістично нейтральним є слово *вибачте (вибач, вибачай, вибачайте)*, використовуване в ситуації невеликої провини:

Вислови вибачення: Вибачте, пробачте, даруйте, прошу вибачення, я дуже жалкую, мені дуже шкода, прийміть мої вибачення, винуватий (-а), приношу свої вибачення, перепрошую, не гнівайтесь на мене, я не можу не вибачитись перед Вами; якщо можеш, вибач мені; не сердься на мене; вибач (-те), будь ласка; дозвольте просити вибачення, я не можу не просити у Вас пробачення...

В цілому, щоб привернути до себе увагу особи, необхідно: спочатку звернутися до неї із словами вибачення *(прошу вибачення;*

перепрошую; будь ласка, пробачте; прошу пробачити);

- коли особа виявить увагу поглядом, мімікою, реплікою, продовжити розмову *(Скажіть, будь ласка; Дозвольте запитати; Чи можна на хвилинку зайняти Вашу увагу?; Чи можна Вас запитати?; Чи дозволите на хвилинку відірвати Вас від справ?)*;
- репліки – відповіді адресата: *Я Вас слухаю; Я до Ваших послуг; Чим можу Вам допомогти; Прошу*;
- якщо таких реплік не було чи вони мали відмовний характер *(даруйте, не можу Вам допомогти; на жаль (вибачте), я зайнятий)*, потрібно перепросити і відійти.

Упродовж століть наш народ використовував дві основні форми **звертання**. *Добродію, добродійко* – специфічно українське шанобливо ввічливе звертання як до знайомого, так і до незнайомого. Звертання добродію (добродійко) вживалися самостійно і в поєднанні з етикетними означеннями: шановний (-а), ласкавий (-а), високошановний (-а), вельмишановний (-а), високоповажний (-а), та з іменем по батькові.

Шанобливо ввічливі форми звертання *пане, пані, панове* поширилися в українській мові під впливом польської, цим і пояснюється те, що вживання їх переважає в західних областях України. Етикетні звертання пане (пані, панове) можуть уживатися самостійно або в поєднанні з іменем, прізвищем, назвою особи за фахом чи родом діяльності тощо.

Поради:

- Вітаючись, добирайте ту вітальну формулу, яка підходить для даної ситуації.
- Вітаючись, привітно посміхайтеся. Дивіться людині у вічі.
- Вітаючись, не тримайте руки в кишенях. Зніміть рукавички (у рукавичках може дозволити собі вітатися лише жінка).
- Якщо ви молодший, вітайтеся першим.
- Якщо ви кудись зайшли (до установи, до квартири чи хати), вітайтеся першим (першою).
- Жінку має вітати чоловік (руку для вітання першою подає жінка).
- Підлеглий має привітати свого керівника (а руку може подати першим керівник).
- Незалежно від віку, статі, посади тощо першим (першою) вітається той (та), хто заходить до кімнати (кабінету).

Згода, підтвердження:

Згоден, я не заперечую, домовилися,
Ви маєте рацію, це справді так,
авжеж, звичайно, певна річ,
так, напевно,
обов’язково.

Відмова:

 на жаль, ніяк не можу погодитися;

 шкода, але про це не може бути й мови;

 даруй(те), але я змушений тобі (Вам) відмовити;

Заперечення:

 Ні; ні, це не так;

 нас це не влаштовує;

безперечно, безсумнівно,
безумовно,

 ми в цьому впевнені, будь ласка (прошу),

 гаразд (добре), з приємністю (із задоволенням)

 дуже шкода, але я не погоджуюсь;

 перепрошую, мені треба подумати (мушу порадитися, я маю спочатку це обміркувати).

 я не згодний (згоден);

 це не точно;

 неможна;

 не можу;

 ні, не бажаю;

 Ви не маєте рації;

 Ви помиляєтесь;

Розрада:

  не переживай(те);

  не хвилюйся(теся);

  заспокойся(тесь);

  не журися(іться);

  опануйте себе;

  не бери(іть) це так близько до серця;

  викинь(те) це з голови;

 шкодую, але я мушу відмовитись;

 нізащо;

 це даремна трата часу;

 дякую, я не можу;

 про це не може бути й мови...

 не думай(те) про це;

 не звертай(те) на це уваги;

 сподівайся(теся) на краще;

 не варто про це думати;

 всяке буває;

 це не твоя (Ваша) провина;

Співчуття:

 Я Вас розумію; я відчуваю Вашу схвильованість (Ваш біль, Вашу стривоженість. Ваше хвилювання);

 це болить і мені;

 це не може нікого залишити байдужим;

 я теж перейнялася Вашим болем (горем, тривогою);

Пропозиція, порада:

 Дозвольте висловити мою думку щодо...,

 а чи не варто б...,

 чи не спробувати б Вам...,

 я співпереживаю (Вашу втрату, Вашу тривогу);

 треба триматися, людина сильна;

 не впадайте у відчай (час усе розставить на місця, час вилікує, загоїть рану, втамує біль)...

 чи не були б Ви такі ласкаві прийняти мою допомогу (вислухати мою пропозицію, пораду),

 чи не погодилися б Ви на мою пропозицію.

Схвалення:

 ти (Ви) правильно вчинив(ли) (сказав, виступив);

 правильний (розумний, доречний) вчинок;

 ти (Ви) прийняв(ли) вдале (розумне, продумане) рішення.

Зауваження, докір:

 я змушений зробити тобі (Вам) зауваження;

 ти (Ви) не зовсім добре вчинив(ли) (зробив(ли), сказав(ли));

 тобі (Вам) так робити (говорити) не личить;

 на мою думку, цей вчинок не робить тобі (Вам) честі;

- твій вчинок виходить за межі етичних
- **Висловлення власного погляду**:

 на мій погляд;

 на мою думку;

 на моє переконання;

 я (глибоко) переконаний, що …;

 я думаю, що …;

 наскільки я розумію …;

 я хочу (хотів би) підкреслити, що…;

 як на мене, то…;

 мушу зауважити, що …;

 такою є моя думка.

Отже, кожна із ситуативно-тематичних груп становить синонімічний ряд етикетних одиниць, що різняться за семантичними і стилістичними ознаками. Наявність синонімічних рядів обумовлює можливість вибору одиниці в комунікативному акті, оскільки фахівець соціальної роботи характеризується не лише тим, що робить, але й тим, як він це робить. Вибір етикетних одиниць комунікантами залежить від таких визначальних екстралінгвістичних факторів, як:

- Соціальна роль;
- Вік;
- Місце проживання;
- Стать;
- Культурно-освітній рівень адресата й адресанта, соціальна дистанція між ними;
- Характер ситуації спілкування;
- Специфіка взаємин між комунікантами;

Поради:

– Завжди контролюйте себе що – кому – чому – про що – де – коли Ви говорите.

– Дотримуйтесь правил мовного етикету.

– Засвідчуйте свою вихованість, шану і уважність до співрозмовника, привітність, приязнь, прихильність, доброзичливість, делікатність.

4. ІНДИВІДУАЛЬНА ТРАЄКТОРІЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА: СУТЬ, ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ

Не соромно щось не знати, але соромно не бажати вчитися.
Сократ

«Не сороміться вчитися і в зрілому віці.
Краще навчитися пізно, ніж ніколи»
Езоп

Інтегральна мета: Забезпечити усвідомлення того, що основу компетентнісної освіти, формування професійної компетентності/майстерності майбутнього соціального працівника складає індивідуальний проєкт/траєкторія професійного саморозвитку.

Студенту важливо розуміти, що індивідуальний програму освітньої діяльності зможе сформувати лише сам студент на основі знання сутності майбутньої професії, системи підготовки до неї, а також з'ясування особистісних характеристик як суб'єкта діяльності, власних потенційних можливостей досягнення успіху у майбутній професії. Лише за таких умов у нього формується здатність до управління процесом, трансформації освіти в самоосвіту, розвитку у саморозвиток.

План

1. **Суть та функціональне призначення індивідуальної траєкторії розвитку професійної майстерності**
2. **Логіка реалізації поетапної моделі розвитку професійної майстерності соціального працівника**

1. Суть та функціональне призначення індивідуальної траєкторії розвитку професійної майстерності

Формування професійної майстерності соціального працівника – це поетапний процес сходження до вершин професіоналізму, що реалізується самим студентом, далі – працівником на особитсіно зорієнтованій основі, тобто програмуючи індивідуальний шлях досягнення потенційно можливого рівня.

Засновник Римського клубу (своєрідне об'єднання вчених всього світу) А. Печчеї сформулював ідею про те, що в основі пошуку досконалої моделі управління світовим розвитком лежить «управління людини самою собою». В контексті даної спрямованості наукових пошуків з'являється нова наука акмеологія, що займається проблемами пошуку оновлених форм розвитку професіоналізму. «Бути в акмі» (древньогрецьке) – знаходитись на вищій сходинці. В узагальненому варіанті акмеологію можна представити як науку, що розробляє теорію і практику забезпечення такого процесу професійної підготовки спеціаліста, при якому особистість буде здатна досягти висот професіоналізму, інтегруючи процеси «сходження», (привласнюючи об'єктивно існуючий досвід у всіх його формах) та «самозаглиблення», (пізнаючи свою суть, життєву концепцію, визначаючи потенціали розвитку).

Виділяють дві діаметрально протилежні концепції професійної підготовки фахівця, в тому числі і соціального працівника: традиційну (формальну) та інноваційну (реальну).

Перша модель (формальна освіта) визначає позицію студента як об'єкта професійного становлення, головними характеристиками якого є освітня діяльність у рамках визначених стереотипів, реалізуються більшою мірою інформаційно-репродуктивні функції. І що головне – він повністю покладається на зовнішні управлінські функції, що здійснюються викладачем, починаючи від ціле утворення, завершуючи контролем та оцінюванням рівня навчальних досягнень.

Професійна майстерність такого фахівця формується так само на інформаційно-репродуктивній основі і полягає у здійсненні діяльності за визначеними алгоритмами та шаблонами, реалізуючи формулу: «якщо – то». Тут практично не активується аналітико-рефлексивна діяльність, фахівець не має своєї методики, індивідуального стилю діяльності.

Друга модель (реальна освіта) визначає позицію студента як суб'єкта освітньої діяльності, а відтак і суб'єкта професійного саморозвитку, формування професійної майстерності. У контексті такої освіти реалізується особистісно зорієнтована формула навчання, відповідно до якої – студент у контексті загальної освітньої діяльності (фронтальної, групової, індивідуальної) формує себе як майбутнього професіонала, компетентного, конкурентоспроможного, для якого робота є сферою особистісної самореалізації.

Лише в умовах другої (компетентнісної) моделі освіти формування індивідуальної траєкторії професійного розвитку майбутнього соціального працівника, досягнення ним високого рівня професійної майстерності є актуальним та, зрештою, реальним.

Фактично, якщо в умовах класичної освіти студент в основному орієнтований на засвоєння визначеного викладачем об'єму навчальної інформації в рамках відповідної навчальної дисципліни, то в умовах

компетентнісної – міняється, передусім, цільова спрямованість навчання. Студент сприймає навчання як оптимальну можливість формування себе як майбутнього фахівця у сфері соціальних послуг.

Закономірно, що професіоналізм, професійна компетентність, професійна майстерність характеризуються, передусім, особистісною орієнтованістю, індивідуальними методикою та стилем професійної діяльності, оскільки їх базова ознака – інтеграція професійного та особистісного.

Отож, високий рівень професійної майстерності соціального працівника можна досягти лише за умови організації освітньої діяльності, що реалізується за особистісно зорієнтованими технологіями, в основі яких – індивідуальна траєкторія професійного становлення та розвитку.

Відповідно до закону «Про освіту» 05.09.2017 № 2145-VIII Індивідуальна освітня траєкторія – персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача освіти, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду. Ґрунтується на виборі здобувачем освіти: видів, форм і темпу здобуття освіти, суб'єктів освітньої діяльності та запропонованих ними освітніх програм, навчальних дисциплін і рівня їх складності, методів і засобів навчання. Індивідуальна освітня траєкторія може бути реалізована через індивідуальний навчальний план.

Отож, індивідуальний освітній траєкторія/маршрут трактується як засіб реалізації індивідуальної програми професійного становлення та розвитку в рамках освітньої діяльності, яка формується з урахуванням: об'єктивно заданих умов освітньої діяльності у навчальному закладі; особливостей студента як суб'єкта освітнього процесу у комплексі інтелектуальних, психофізичних характеристик. Фактично – це персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача освіти у рамках визначених освітніх стандартів та реальних умов професійної підготовки фахівця.

Студент, формуючи свою професійну майстерність, повинен усвідомлювати, що майстерність уже передбачає індивідуальність як процесу формування, так і вияву безпосередньо у професійній діяльності. Два професіонала – майстра своєї справи не можуть працювати однаково, оскільки у кожній конкретній соціальній ситуації вони приймають рішення на основі діагностичної, аналітичної, проектувальної, організаційної діяльності, а також власних можливостей та пріоритетів її реалізації

В.В.Бойченко пропонує етапи розробки та реалізації дидактичного процесу задля стратегічного проектування на основі схеми навчального процесу, розробленої С. Подмазіним [40,С.162–163].

1. Етап орієнтування проектує залучення мотивів діяльності та позитивної установки на навчання.

2. Етап цілепокладання проектує особистісно значущі цілі діяльності, потреби опанування навчальних предметів для використання майбутнім фахівцем.

3. Етап планування проектує залучення студентів до підготовки і складання алгоритму навчально-пізнавальної діяльності та його обговорення, уточнення, коригування.

4. Етап організації навчально-пізнавальної діяльності й управління нею студентам надає варіанти вибору способів навчально-пізнавальної діяльності

5. Етап контролю, коригування й оцінювання передбачає участь студентів у взаємоконтролі, виправленні помилок, осмисленні причин недоліків роботи. Порівняння результатів навчально-пізнавальної діяльності відбувається згідно з еталонними зразками виконання завдань або відповідно до рівня досягнення мети навчання [9].

Запропонована поетапність дій (операцій) об'єктивується на трьох фундаментальних етапах формування професійної майстерності студентів – майбутніх соціальних працівників. Інтегрально це можна сприймати як відносно самодостатній навчальний цикл, що реалізується та особистісно зорієнтованій основі і завершується не лише традиційним підведенням підсумків, а і проектуванням наступного циклу на вищому рівні якості.

1. Етап формування ціннісно-орієнтувальної, мотиваційної основи розвитку професійної майстерності у контексті майбутньої професії соціального працівника. Цей етап реалізує системо твірну функцію ціле покладання і співвідноситься з:

- загальними цінностями процесії, системи підготовки до неї, які зафіксовані у кваліфікаційних вимогах до фахівця, освітніх стандартах за визначеною спеціалізацією;
- сформованою моделлю «Я-випускник», успішний фахівець у сфері соціальних послуг, який акумулює особистісно зорієнтоване уявлення про професію і себе і ній;
- розумінням конкретної навчальної дисципліни і значенням її для підвищення теоретичних знань та практичних вмінь щодо розвитку професійної майстерності;
- розумінням конкретної навчальної дисципліни у плані її потенційних можливостей щодо отримання спеціальних знань та їх трансформації у практичну площину, тобто формування конкретних професійних якостей, визначених як особливо значущі для розвитку себе як майбутнього фахівця соціальної сфери, своєї професійної майстерності.

2. Етап формування когнітивно-змістової основи розвитку професійної майстерності майбутнього соціального працівника передбачає формування базового компоненту освітньої діяльності, оскільки відповідає за інтелектуальну сферу, її знаннєву основу.

Саме на цьому етапі забезпечується розуміння майбутнім фахівцем сутності професійної майстерності, основ її розвитку в контексті навчальної діяльності, в рамках професійної освіти та самоосвіти. Усвідомлення процесу дає можливість зрозуміти його логіку, а відтак і програмувати його розвиток у близькій, середній та віддаленій перспективі.

Орієнтація на високий рівень професійної майстерності майбутнього соціального працівника забезпечить особистісну орієнтованість навчання, дозволить вибірково ставитись до змісту професійної освіти, акумулюючи основну увагу на складових, які представляють найбільшу значущість для кожного конкретного студента. У такий спосіб робота над змістом навчання буде спрямована на реальне формування визначених професійних компетентностей.

3. Етап інструментально-діяльнісного забезпечення безпосередньо відповідає за організацію навчальної діяльності студента, використовуючи адекватні засоби та методи її організації.

Технологічний супровід навчання має відношення до організації навчання, виходячи з його цільових установок, змісту, а також можливостей кожного студента працювати на відповідному рівні складності, обираючи для себе оптимальний. Проектуючи індивідуальних шлях досягнення цілі навчання, студент реалізує повний спектр функцій як суб'єкта навчання, тобто організатора процесу, узгоджуючи зовнішні вимоги та умови з внутрішніми потребами та можливостями. У рамках цього етапу реалізується і самоконтроль, самооцінка, які супроводжує рефлексивна діяльність.

Отож, наскрізним напрямком професійного становлення студента повинна стати «робота над собою»: постановка цілей особистісного та професійного саморозвитку, постійний процес само діагностики, визначення пріоритетних напрямків самовдосконалення, розробка конкретних методик та програм роботи над собою, самоконтроль, самоаналізи та ін. В ідеалі, ця програма має бути максимально інтегрована в загальну програму формування свого життєвого простору (це зверхзадача), а також повною мірою співвідноситись з програмою професійної підготовки у ЗВО.

2. Логіка та методика формування першого етапу професійного та особистісного саморозвитку майбутнього соціального працівника

Особливості саморозвитку майбутнього соціального працівника визначаються логікою будь-якого процесу розвитку та саморозвитку, який починається з ціле утворення і завершується оцінюванням його ефективності.

Цілеутворення визначається як системо твірна складова процесу, оскільки воно відповідає за спрямовуючу та контролюючу функції, тобто ставлячи цілі та визначаючи ефективність їх реалізації.

Тому постановка цілей при розробці студентом своєї траєкторії руху до вершин професійної майстерності повинна бути максимально самостійною та усвідомленою.

В. Леві запропонував п'ять перших кроків самовдосконалення як основу для програми самовиховання й саморозвитку:

• *Самооздоровлення.* Важливі не так результати, як те, як і для чого їх досягати. Фізичне здоров'я − не самоціль, а один із засобів одухотворення життя;

• *Самоспілкування.* Переоцінювання цінностей, оновлення кредо, критика своїх уявлень про те, «що є добре» і «що є погано»;

• *Розвиток самобутності.* Істинна самобутність полягає не у прагненні до оригінальності, а у прагненні бути собою. Не обов'язково бути дипломованим ученим, стрибати вище за інших, писати вірші. Оригінальність виникає сама, самобутність розвивається, коли людина стає поетом, дослідником і рекордсменом власного життя, і при цьому не важливо, чи відрізняється вона від інших зовнішньою формою існування. Тільки у цьому разі людина стає справді цікавою;

• *Самоосвіта.* Необхідно з'ясувати для себе, чи все можливе робиться для своєї освіти, чи відбувається це регулярно і повноцінно, чи вміло обрано методи і способи;

• *Вихід із самотності.* Є тільки один шлях виходу із самотності − знайти справжніх друзів. А це можливо лише тоді, коли станеш такою людиною, яку хотілось би мати за друга» (В.Леви Искусство быть собой.-М.:Знание,1991.-256с.).

У такий спосіб закладаються основи стартового періоду розвитку процесу самоудосконалення, які фіксують і цілі, і процеси їх визначення. Трансформуючи означені процеси на професійну підготовку соціального працівника, варто виділити наступні тези:

1. Самооздоровлення визначає напрям діяльності, у контексті якої будь-яка локальна, проміжна, ситуативна ціль визначається у контексті досягнення більш віддаленої (стратегічної) і трактується як засіб її досягнення. Окрім того, здоров'язберігаюча функція є безальтернативною і актуальною для всіх видів діяльності. У контексті розвитку професійної майстерності студент, як майбутній соціальний працівник, повинен оцінити освітню програму, індивідуальний маршрут досягнення цілей з позиції дотримання головних критеріїв здоров'язбереження. В ідеалі – це має бути розроблена студентом програма (з допомогою компетентних фахівців), яка сприймається на психоемоційному рівні як оптимальна, особитісно значуща.

Окрім того, майстерність соціального працівника визначається ще й тим, наскільки він може оцінити запропоновану клієнту діяльність, наприклад, щодо виходу з кризової ситуації, з точки зору розуміння та прийняття конкретної цілі, а також збереження його психофізичного здоров'я у процесі її досягнення. Наприклад, якщо ціль та модель соціальної поведінки, запропонована фахівцем, видається клієнту неприйнятною, тобто такою, що викликає емоційний спротив, то варто над цим попрацювати додатково, узгоджуючи об'єктивні критерії ефективності та суб'єктивні, що визначають особистісне прийняття.

2. Самоспілкування вказує на процесуальну основу визначення базових цінностей, на яких формується програма. Це свого роду рефлексивна діяльність, самостійне осмислення своїх уже сформованих уявлень про професійну майстерність і себе як суб'єкта її формування.

Важливо через призму отриманих знань про теорію та практику розвитку професійної майстерності соціального працівника проаналізувати та оцінити себе у контексті майбутньої професії. Цей етап допоможе не лише конкретизувати цілі саморозвитку, а і забезпечити вищий рівень їх усвідомленості, а відтак і дієвості. Необхідно максимально актуалізувати свій досвід: надання соціальної допомоги іншому на стихійно-інтуїтивному рівні; оволодіння професією у рамках пройденого етапу навчання; уже сформованого уявлення про майстерність соціального працівника.

3. Самоосвіта, самостійна робота, саморозвиток є провідними видами діяльності у контексті компетентнісної моделі розвитку професійної майстерності студента. Це означає, що ще на початковому етапі студент повинен безальтернативно прийняти тезу, що він сам є творцем власної професійної майстерності і саме від нього залежить, наскільки ефективно він використає надані йому в університеті умови та можливості.

У будь-якому випадку, основу складатиме самостійна робота над собою. Її ефективність визначатиме здатність студента управляти своїм навчанням, добираючи адекватні форми та методи роботи, здійснюючи контроль за її ефективністю.

4. Розвиток самобутності набуває особливого значення при формуванні персоніфікованої програми саморозвитку, оскільки максимальна орієнтація на себе як свого роду унікального суб'єкта професійного становлення та в перспективі професійної діяльності, закладає підвалини для формування високого рівня професіоналізму. Майстерність (у навчанні, діяльності) – це завжди самобутність, оригінальність, тобто індивідуальність концепції, методики, стилю

діяльності, оскільки вона досягається за рахунок інтеграції професійного та особистісного.

5.Вихід із самотності є особливо актуальною позицією, яка вказує на те, що розвиток професійної майстерності соціального працівника не може бути ізольованим, самодостатнім процесом. Ще на початковому етапі процесу закладається уявлення про професійний саморозвиток, формування професійної майстерності як складний поліфункціональний процес, в основі якого лежить багатоаспектна інтерактивна діяльність, тобто взаємодія з іншими значущими суб'єктами процесу. Комунікативна активність студента забезпечує взаємодію зовнішньої та внутрішньої площин освітньої діяльності, концепція «Я –професіонал» виокремлюється на основі співвіднесення позицій інших учасників процесу, зацікавлених осіб (студентів, викладачів, фахівців сфери соціальних послуг). Головне – не копіювати кращих, а формувати своє, персоніфіковане у процесі діалогу, у контексті отриманої теоретичної та практичної інформації.

У методичній літературі розроблений потужний інструментарій та ефективні методики процесу професійного самотворення.

Саме індивідуальна програма професійного саморозвитку відповідно до моделі компетентнісної освіти повинна стати системотвірним компонентом системи підготовки сучасного фахівця загалом. Головне, щоб ця програма була цілісною і перманентною і була під суцільною опікою самого студента. Кожний етап її реалізації повинен супроводжуватись фіксацією цілей, моделей, а також здобутків та проблем, осмислення яких необхідне задля оптимізації процесу на наступному рівні його реалізації.

Наприклад, важливо фіксувати позиції та здобутки, які повинні стати предметом аналізу, визначення ефективності роботи над собою, програмування перспектив розвитку.

Зокрема, це стосується фіксації:

- розробленої моделі «Я – фахівець у сфері соціальних послуг»;
- програми професійного саморозвитку, програми розвитку професійної майстерності, програми розвитку особистісних якостей майбутнього фахівця соціальної сфери;
- комплексу методик самодіагностики за всіма значущими критеріями професійної майстерності, результатів діагностики у відповідній ретроспективі, порівняльних таблиць, що вказують на ріст та падіння показників якості;
- аналітичних матеріалів за результатами самодіагностики, виконання програми саморозвитку загалом, типу «Я у соціумі: гармонізація зовнішнього та внутрішнього»; «Я і моя майбутня професія»,

«Я у конфліктній соціальній ситуації»; «Я і моя здатність конструктивно взаємодіяти з оточуючими: досягнення, проблеми»; «Я і моє мовлення»; « Я як особистість у майбутній професії»; «Мій найбільший успіх у навчанні в університети: причини, наслідки» та ін.

Це можуть бути різні форми акумулювання інформації, наприклад, традиційний щоденник, в якому фіксуються результати аналітичної роботи студента і до якого звертаються у разі потреби осмислити складну для себе ситуацію (навчальну, соціальну, життєву). Повторне звернення до аналізу дає можливість не тільки нарощувати аналітичні здібності по мірі розвитку професійних компетентностей, а і фіксувати ріст по мірі здатності до розширення та поглиблення аналізу, зробленого на попередньому рівні навчання. Так удосконалюється власний досвід освітньої діяльності.

Досить сучасним і ефективним є метод формування портфоліо, який трактується як спосіб фіксування та накопичення, а також самооцінки особистих досягнень на відповідному етапі діяльності. Отож, головна функція портфоліо полягає в систематизації досягнень, яке не є самоціллю, а дає можливість відслідковувати динаміку росту, визначати прогресивні та регресивні тенденції у контексті реалізації програми розвитку, окремого її етапу.

Головне – щоб у студента формувалось переконання, що він працює не на когось (зовнішнього оцінювача), а «на себе», на свій майбутній професійний успіх, конкурентоспроможність у сфері соціальних послуг.

Важливим є розуміння теорії задля практичного використання

Практикум

Питання для контролю та самоконтролю:

1. Формування професійної майстерності соціального працівника – це поетапний процес .....
2. Акмеологія, як наука, означає...
3. 3.Індивідуальна траєкторія розвитку професійної майстерності – це...
4. Етап інструментально-діяльнісного забезпечення відповідає за
5. Етапи розробки та реалізації дидактичного процесу з розвитку професійної майстерності майбутнього соціального працівника:
6. Самооздоровлення передбачає…
7. Вихід із самотності трактується як…

II. Дискусійний ракурс проблематики

Поміркуйте над проблемами (в групі, самостійно)

1. Чому професійна майстерність фахівця може формуватися лише на особистісно зорієнтованій основі? Обґрунтуйте позицію.
2. «Бути в акмі» означає... Поміркуйте над проблемою у контексті своєї самореалізації: у життєвому просторі; у навчальній діяльності в університеті.
3. Чим відрізняються дві моделі професійного розвитку соціального працівника: традиційна та інноваційна. Вкажіть на базові відмінності.
4. Чи можна формувати індивідуальну траєкторію професійного розвитку фахівця у контексті традиційної, інформаційно-репродуктивної моделі освіти?
5. Чи погоджуєтесь ви з твердженням, що два професіонала – майстра своєї справи не можуть працювати однаково. Обґрунтуйте свою позицію.

III. Самодіагностика

Методика оцінки здатності до самовдосконалення
(за М. П. Лукашевичем)

Інструкція: заповніть, будь-ласка, бланк. При відповіді на питання необхідно вибрати тільки один варіант відповіді.

№	Питання	Варіанти відповідей		
		ні	частково	так
1	2	3	4	5
1	Чи знаєте Ви що-небудь про принципи, методи, правила, способи самоосвіти, самовиховання, саморозвиток особистості?			
2	Чи маєте Ви серйозне прагнення до самоосвіти, самовиховання, саморозвитку своїх особистісно-професійних якостей?			
3	Чи відзначають друзі й знайомі Ваші успіхи в самоосвіті, самовихованні, саморозвитку?			
4	Чи прагнете Ви глибше пізнати самого себе, реалізувати свої творчі здібності?			

5	Чи маєте ви свій ідеал і чи спонукує він Вас до самоосвіти, самовиховання, саморозвитку?			
6	Чи працюєте Ви самостійно для підвищення власної професійної компетентності?			
7	Чи здатні Ви до самостійного оволодіння новими видами діяльності?			
8	Чи здатні ви продовжувати вирішувати важке завдання чи проблему, якщо довгий час Ваші зусилля не дають очікуваного результату?			
9	Чи ведете Ви щоденник, де плануєте своє життя (на рік, найближчі місяці, тиждень, день) й аналізуєте, що із запланованого вдалося чи не вдалося виконати й чому?			
10	Чи вважають Вас Ваші друзі людиною здатною до наполегливої праці для подолання труднощів?			
11	Чи знаєте Ви свої сильні й слабкі якості?			
12	Чи наполегливі Ви у досягненні мети?			
13	Чи прагнете Ви до того, щоб Вас поважали найближчі друзі й батьки?			
14	Чи здатні Ви керувати собою?			
15	Чи прагнете Ви виховати в собі силу волі або інші якості?			
16	Чи вважаєте Ви себе цілеспрямованою людиною?			
17	Чи здійснюєте Ви конкретні дії для власного розвитку?			
18	Чи аналізуєте Ви свої почуття і досвід?			
19	Чи керуєте Ви своїм професійним розвитком?			
20	Чи працюєте Ви над власним особистісним і професійним удосконаленням?			
21	Чи вірите Ви в себе, навіть, тоді, коли внутрішньо відчуваєте труднощі?			
22	Чи вмієте Ви себе мобілізувати, щоб успішно виконати професійне завдання?			
23	Чи вмієте Ви програмувати процес власного розвитку?			
24	Чи працюєте Ви наполегливо, щоб досягти бажаного результату?			
25	Чи вважаєте Ви, що перешкоди не заважають, а допомагають рухатися вперед?			
26	Чи вважаєте Ви, що зусилля, витрачені на планування діяльності, варті того?			
27	Чи розширюєте Ви власні знання, працюючи зі спеціальною літературою.			
28	Чи плануєте Ви своє майбутнє на декілька днів, тижнів, місяць, рік уперед?			
29	Чи роблять Вас невдачі наполегливішим у досягнення мети?			

Обробіть отримані результати. Підрахуйте число отриманих балів, з огляду на те, що «Ні» -1 бал, «Частково» - 2 бали, «так»- 3 бали. **Разом** балів.

Інтерпретація результатів

Кількість балів	Рівень розвитку	Рівень розвитку
21-28	1-й – дуже низький	Низький
29-36	2-й – низький	
36-43	3-й – нижче за середній	
43-48	4-й – дещо нижче за середній	Середній
49-55	5-й – середній	
56-60	6-й – дещо вище за середній	
61-67	7-й – вище за середній	Високий
68-76	8-й – високий	
77-87	9-й – дуже високий	

Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д. Леонтьєва

[Леонтьев, Д. А. (1998). Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании:виды, детерминанты и изменения во времени. Психологическое обозрение, 1,47].

Інструкція: Вам будуть запропоновані пари протилежних тверджень. Виберіть одне з двох тверджень, яке, на вашу думку найбільше відповідає дійсності, і відзначити одну з цифр 1, 2, 3, залежно від того, наскільки Ви впевнені у виборі (або 0, якщо обидва твердження, на вашу думку, однаково правильні)

1	Здебільшого, я дуже нудьгую.	3210123	Здебільшого, я сповнений енергії
2	Життя здається мені завжди хвилюючим і захоплюючим	3210123	Життя здається мені абсолютно спокійним і рутинним
3	В житті я не маю визначеної мети і намірів	3210123	В житті я маю дуже ясну мету і наміри.
4	Моє життя здається мені вкрай безглуздим і безцільним.	3210123	Моє життя здається мені цілком осмисленим і цілеспрямованим
5	Кожен новий день здається мені завжди новим і не схожим на інші	3210123	Кожен день здається мені абсолютно схожим на всі інші.
6	Коли я вийду на пенсію, то займуся цікавими справами, якими завжди мріяв зайнятися.	3210123	Коли я вийду на пенсію, то намагатимусь не обтяжувати себе ніякими турботами.
7	Моє життя склалося саме так, як я мріяв.	3210123	Моє життя склалося зовсім не так, як я мріяв

8	Я не досяг успіхів у здійсненні своїх життєвих планів.	3210123	Я здійснив багато чого з того, що було мною заплановано в житті
9	Моє життя беззмістовне і нецікаве	3210123	Моє життя наповнене цікавими справами
10	Якби мені довелося підводити сьогодні підсумок свого життя, то я б сказав, що воно було цілком осмисленим	3210123	Якби мені довелося сьогодні підводити підсумок свого життя, то я б сказав, що воно не мало сенсу
11	Якби я міг вибирати, то побудував би своє життя абсолютно інакше	3210123	Якби я міг вибирати, то я прожив би життя ще раз так само, як живу зараз
12	Оточуючий мене світ часто породжує в мені розгубленість і хвилювання	3210123	Оточуючий мене світ, він зовсім не викликає в мене відчуття хвилювання і розгубленості
13	Я людина дуже обов'язкова.	3210123	Я людина зовсім не пунктуальна
14	Я вважаю, що людина має можливість здійснити свій життєвий вибір за своїм бажанням.	3210123	Я вважаю, що людина позбавлена можливості вибирати через вплив вроджених здібностей і обставин
15	Я, безумовно, можу назвати себе цілеспрямованою людиною	3210123	Я не можу про себе сказати, що я є цілеспрямованою людиною
16	В житті я ще не відчувсвого покликання і не маю ясних намірів.	3210123	В житті я знайшов своє покликання до певної мети.
17	Мої життєві погляди ще не визначилися	3210123	Мої життєві погляди цілком визначилися
18	Я вважаю, що мені вдалося знайти покликання і цікаві цілі в житті	3210123	Я не впевнений в тому, що здатний знайти покликання і цікаву мету в житті
19	Моє життя в моїх руках і я сам ним керую.	3210123	Моє життя не підвладне мені, оскільки воно керується зовнішніми подіями.
20	Мої повсякденні справи приносять мені задоволення і приємність.	3210123	Мої повсякденні справи приносять мені суцільні неприємності і переживання.

Ключі до шкал тесту СЖО

Для підрахунку балів необхідно перевести відзначені випробовуваним позиції на симетричній шкалі 3 2 1 0 1 2 3 в оцінки по висхідній або низхідній асиметричній шкалі за наступним правилом:

У висхідну шкалу **1 2 3 4 5 6 7** переводяться пункти *I, 3. 4, 8, 9, 11, 12, 16. 17.*

низхідну шкалу **7 6 5 4 3 2 1** переводяться пункти 2, 5, 6, 7. 10. 13. 14,15. I8, 19, 20. Ось приклад переведення відповідей на перші п'ять пунктів тесту в оцінки за асиметричнихми шкалами:

1.	3210123	-> 3
2.	3210123	-> 1
3.	3210123	-> 4
4.	3210123	-> 5
5.	3210123	-> 2

Після цього підсумовуються бали асиметричних шкал, відповідні позиціям, відзначеним випробовуваним

Загальний показник ОЖ - всі **20** пунктів тесту;			
Субшкала 1	*(Мета)*	- пп. **3. 4. 10. 16. 17. 18.**	
Субшкала 2	*(Процес)*	-пп. **1, 2, 4, 5,**	**7, 9**
Субшкала 3	*(Результат)*	- пп. **8, 9, 10, 12. 20.**	
Субшкала 4	*(Локус контролю –Я)*	- пп.. **1, 15, 16,**	**19.**
Субшкала 5	*(Локус контролю - життя)* - пп. **7. 10, 11.**		**14,18,19.**

Норми, необхідні для оцінки результатів, приведені в таблиці 2.

Інтерпретація субшкал тесту СЖО:

1. ***Мета в житті.*** Бали за цією шкалою характеризують наявність або відсутність в житті випробовуваного цілей на майбутнє, які надають життю смислу, спрямованості і тимчасової перспективи. Низькі бали за цією шкалою навіть при загальному високому рівні ОЖ будуть властиві людині, що живе сьогоднішнім або вчорашнім днем. Разом з тим, високі бали за цією шкалою можуть характеризувати не тільки цілеспрямовану людину, але й прожектера, плани якого не мають реальної опори ж теперішньому часі і не підкріплюються особистісною відповідальністю за їх реалізацію. Ці два випадки нескладно розрізнити, зважаючи на показники за іншими шкалами СЖО.

2. ***Процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя.*** Зміст цієї шкали співпадає з відомою теорією про те що єдиний смисл життя полягає в тому, щоб жити. Цей показник говорить про те, чи сприймає випробуваний сам процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і сповнений смислу. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими характеризуватимуть гедоніста, що живе сьогоднішнім днем. Низькі бали за цією шкалою - ознака невдоволеності своїм життям в теперішньому часі; при цьому, проте, їй можуть додавати повноцінного смислу спогади минулого або націленість в майбутнє.

3. ***Результативність життя або задоволеність самореалізацією.*** Бали за цією шкалою відображають оцінку пройденого відрізка життя,

відчуття того, наскільки продуктивно і осмислено його прожито. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими характеризуватимуть людину, яка доживає своє життя, у якої все вже в минулому, але минуле здатне надати смислу залишку життя. Низькі бали - невдоволеність прожитою частиною життя.

4. ***Локус контролю-Я (Я - господар життя).*** Високі бали відповідають уявленню про себе як про сильну особу, володіючу достатньою свободою вибору, аби побудувати своє життя у відповідності зі своїми цілями і розумінням смислу. Низькі бали – свідчать про невіру в свої сили та здатність контролювати події власного життя.

5. ***Локус контролю-життя або керованість життям***. При високих балах - переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно ухвалювати рішення і втілювати їх у життя. Низькі бали - фаталізм, переконаність в тому, що життя людини непідвладне свідомому контролю, що свобода вибору ілюзорна, і безглуздо що-небудь загадувати на майбутнє.

Методика «Чи відповідальна Ви людина?» (А. Махнач)

Мета: Визначення стану розвитку показника особистісного критерію сформованості ПК у студентів Вам пропонується 25 тверджень. Оберіть той варіант відповіді, який характеризує Вас. У залежності від обраної відповіді поставте позначку у одній з колонок – «Ні, не згоден» або «Так, згоден».

Я достатньо швидко досягаю необхідних мені результатів
Якщо це необхідно, я легко працюю без вихідних
Свою майбутню роботу вважаю відповідальною
Як правило, розпочате діло я доводжу до кінця
Я здатен бути об’єктивним в оцінці власних досягнень і невдач
Я завжди повертаюся до того, що зробив, і виправляю власні помилки
Багато людей уважають, що я відповідально ставлюся до роботи (навчання)
Я вважаю, що особисте життя не має впливати на роботу
Приймаючи рішення, я маю чітко уявляти, як воно відіб’ється на справі
Я завжди закінчую справи, що розпочав
В моєму житті було більше успіхів, ніж невдач
Я здатен достатньо точно визначати пріоритети у власній роботі
Для мене важливо, щоб моя робота приносила користь іншим

Якщо я буду позбавлений улюбленого заняття, життя втратить для мене сенс

Я вважаю, що треба постійно вдосконалювати власний професіоналізм

Я можу признатися у тому, що був неправий

Мені приємно приймати відповідальні рішення

Я здатен побачити власні проблеми в істинному світлі

Виконана справа приносить мені задоволення

Я здатен доводити свої плани до логічного кінця

Іноді трапляється, що я беру на себе зобов'язання інших

Якщо я погано виконаю якусь роботу, то довго почуваю себе недобре

Помилки моїх підлеглих – мої помилки

Я достатньо близько до серця приймаю проблеми інших

Я завжди підкорююся вказівкам начальника

Обробка результатів.

Підсумовуються всі відповіді „Так", кожна з яких оцінюється в 1 бал.

Інтерпретація результатів:

20-25 балів – високий рівень. Ви дуже відповідальна людина, у Вас розвинуте почуття обов'язку. Зазвичай Ви доводите розпочаті справи до кінця, і, якщо певні події заважають Вам реалізувати намічені плани, це завдає Вам певних незручностей. Ви людина, яка бере відповідальність за інших людей на себе, радо усім допомагає, здатна жертвувати собою в інтересах інших. Ви критично ставитися до непослідовності, неточності й інших слабостей оточуючих, тому Ви схильні будувати міжособистісні відносини, ґрунтуючись на тому, наскільки люди, які Вас оточують, відзначаються почуттям обов'язку, відповідальності. Для досягнення власних цілей Ви виявляєте наполегливість і завзятість. Ви цілеспрямовані, Ваш стиль роботи характеризується високою обов'язковістю й точністю.

15-19 балів – середній рівень. Ви, безумовно, маєте почуття відповідальності й обов'язку, але Ви маєте бути впевнені, що від Вас ніхто не буде вимагати більше того, що Ви можете зробити. Іноді Ви буваєте надто пасивними, щоб хтось із оточуючих не розцінив Ваше бажання як намагання взяти на себе кермо влади й повну відповідальність за те, що відбувається. Побоюючись цього, Ви іноді стримуєте бажання щось зробити, у той час як Ваша природна активність і працездатність цілком

дозволяють Вам приймати відповідальні рішення й доводити розпочаті справи до кінця.

Менше 14 балів – низький рівень. Ви людина, схильна до спонтанних, а іноді й до непослідовних рішень. Ви часто не замислюєтесь над тим, що від Вас очікують відповідальних рішень. У майбутній професійній діяльності Ваша неточність і необов'язковість можуть призвести до конфлікту як з учнями, так і з колективом колег. Занадто легковажне відношення до своїх обов'язків, а може до життя в цілому, не завдає Вам неприємностей лише тому, що Ви поки що не стикалися з серйозними вимогами з боку інших. Те, що Вам необхідно – це уявити, як приємно вчасно зробити все те, що заплановано, показати собі й іншим, що Ви здатні бути відповідальною людиною, здатною до прийняття вольових, відповідальних рішень.

IV Розвиток. Саморозвиток
Завдання.

1. Потрактуйте сутність етапу формування ціннісно-орієнтувальної, мотиваційної основи розвитку професійної майстерності у контексті майбутньої професії соціального працівника. Виділіть умови успішності його проходження.

2. Відтворіть у пам'яті п'ять перших кроків самовдосконалення (за В. Леві). Поясніть останній - "Вихід із самотності". Проаналізуйте себе у його контексті.

3. Оцініть ефективність методу формування портфоліо як способу фіксування та накопичення, а також самооцінки особистих досягнень щодо формування професійної майстерності.

1. Повчальною для професійного саморозвитку є притча.

Колись давно в одному місті жив Учитель. Багато Учнів приходили до нього навчатись. Якось один з Учнів подумав: «Чи є питання, на яке наш Учитель не зміг би відповісти?» Тоді він пішов на галявину і піймав найкрасивішого метелика, сховав його між долонями. Метелик своїми лапками лоскотав долоньки Учня.

Хлопчик подумав: «Якщо я запитаю в Мудреця, який Метелик у мене в руках: живий чи мертвий, чи зможе Він дати правильну відповідь? Коли Мудрець скаже, що метелик живий, − я притисну його, і метелик

помре. Коли ж Мудрець скаже, що метелик мертвий, − я розтулю долоньки, і метелик випурхне». Посміхаючись, Він підійшов до Учителя і запитав:

- Скажіть, Учителю, який метелик у мене в руках, живий чи мертвий?

- Учитель уважно подивився на Учня та промовив: - Усе в твоїх руках!

Завдання. Сформулюйте позиції, які, на вашу думку, будуть цінними для вас у процесі формування професійної майстерності, осмислюючи сенс прочитаної притчі.

Проаналізуйте поради, розроблені Н.Є Тимошенко «Як почати професійне зростання».

Порада 1. Починай власне професійне зростання вже зараз:

• кожний втрачений день — це втрачені можливості;

• усвідом своє бажання зробити кар'єру;

• обери сферу, яка тобі до душі. Став великі цілі;

• вибір мети – це старт кар'єри;

• якщо не обрав, чим займатися, можна поки що закладати фундамент - наполягай на загальну підготовку!

Порада 2. Вчи самого себе:

• будуй свої теорії, моделі проблем, систематизуй свої знання. Найцінніший капітал – уміння вчитися, здобувати знання, творити, створювати. Ці вміння набуваються не стільки в навчальному закладі, скільки під час самостійної роботи;

• пробуй різні види діяльності;

• будь не тільки споживачем знань, але і виробником їх;

• вчись у всіх і у кожного.

Порада 3. Виховуй себе, розвивай в собі необхідні якості — «роби себе»:

• виховуй волю, старанність, працьовитість, працездатність. Народна мудрість говорить: «Будеш трудитися — будеш кормитися»;

• розвивай не тільки вузький професіоналізм, але й найважливіші психологічні сторони особистості — інтелект, комунікативність, завзятість;

• виховуй в собі упевненість, здатність покладатися на себе, знаходити вихід з будь-яких життєвих ситуацій.

Порада 4. Прагни до лідерства:

• вчися бути лідером, керувати, приймати рішення, зберігати витримку, самовладання. Не скаржся і не проси;

• будь привабливим, товариським, оптимістичним;

• навчися розбиратися в людях, обходься з ними відповідно до їх індивідуальних особливостей;

• вся твоя сила — в команді. Оточуй себе однодумцями-професіоналами, реалізовуй їх інтереси;

• перш ніж наказувати, навчися підкорятись;

• вивчай кар'єри історичних і сучасних діячів.

Порада 5. Формуй звички, які приносять успіх в професійній сфері. Спочатку ти формуєш звички, а потім звички формують тебе. Які особливі звички мислення і поведінки допоможуть тобі максимально виявити себе і досягнути досконалості в вибраній галузі? Ось деякі звички високоефективних людей: пунктуальність; ефективний розподіл часу; самодисципліна; концентрація на одній справі; доведення до кінця будь-якого завдання; продумування завдання до дрібниць. Всі вищеназвані звички можливо сформувати повторенням (це допоможе тобі швидше просуватися уперед). Ми не сумніваємось, що ти чудово знаєш, які звички виявляться для тебе найбільш корисними.

У контексті аналізу порад дайте відповіді на питання:

- Чи вважаєте неефективність свого навчання у ЗВО втраченими можливостями щодо перспектив бути успішним у майбутній професії? Аргументуйте. Виділіть позиції, які вважаєте цінними у даному аспекті і які варто надалі розвивати.

- Чи вважаєте ви себе цілеспрямованою людиною? Доберіть аргументи на користь цього твердження. Вкажіть на показники недостатнього рівня сформованості цієї особистісної якості, чинники, які понижують ефективність процесу.

- Визначте мотиви, які активізують процес ціле утворення (в житті, навчанні, соціумі), адаптуйте їх до процесу професійного зростання.

- Проаналізуйте своє навчання в університеті з позиції ефективності професійного становлення (конкретне заняття, день, тиждень). Вкажіть на ознаки, які класифікуєте як позитивні, проблеми, що понижують продуктивність навчання.

- Чи бачите ви себе успішним у майбутній професії, сформуйте комплекс характерних ознак. Наскільки, вважаєте реалізуєте свій потенціал щодо досягнення високих показників у процесі розвитку професійної компетентності?

5. РОЗВИТОК ЗДІБНОСТЕЙ ДО АНАЛІТИКО-РЕФЛЕКСИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Успіх потрібно вимірювати не стільки становищем, якого людина досягла в житті, скільки тими перешкодами, які вона подолала, досягаючи успіху.
Д. Вашингтон

Інтегральна мета: Забезпечити усвідомлення того, що аналітико-рефлексивна діяльність майбутнього соціального працівника відповідає за здатність фахівця професійно осмислити будь-яку проблему, ситуацію з тим, аби прийняти оптимальний варіант її вирішення, зважаючи на власні можливості, особистісно зорієнтовані алгоритми діяльності.

Студенту важливо розуміти, що аналітична та рефлексивна діяльність є взаємопов'язаними і обумовлюють ефективність одна одної. Необхідним є розуміння сутності цих видів діяльності, їх теоретичних умов задля забезпечення коректної імплементації у практику. Розвиток здатності до аналітико-рефлексивних дій в структурі розвитку професійної майстерності передбачає широкий комплекс можливостей, з-поміж яких пріоритетною є самоосвітня діяльність.

План

1. **Аналітико-рефлексивна діяльність соціального працівника: значення, суть, основи формування**
2. **Аналітичні здібності, специфіка їх формування у професійній підготовці фахівця соціальної сфери**
3. **Рефлексивна діяльність як складова професійної майстерності соціального працівника**

1. Аналітико-рефлексивна діяльність соціального працівника: значення, суть, основи формування

Важко переоцінити значущість аналітико-рефлексивної діяльності в структурі реалізації професійних функцій соціального працівника. Наявність відповідних здібностей вказує на рівень мисленнєвої діяльності

фахівця, що характеризується такими якостями як логічність та структурованість.

Аналітико-рефлексивне мислення в рамках професійної ситуації дозволяє соціальному працівнику:

- зібрати та систематизувати всю значущу інформацію стосовно її внутрішніх характеристик, зовнішніх чинників впливу, які призвели до соціального конфлікту;

- визначити причинно-наслідкові зв'язки, які вказують на суть та природу соціальної проблеми, що лежить в основі ситуації;

- визначити оптимальний підхід до вирішення проблеми, змоделювати та реалізувати практичний варіант його імплементації;

- здійснити комплексний аналіз вирішення проблеми в рамках заданої ситуації, визначити її ефективність;

- реалізувати комплекс рефлексивних дій, пов'язаних з самоаналізом, самодіагностикою, самооцінкою, які в комплексі визначають рівень власної професійної компетентності та їх реалізації в реальній практичній діяльності.

Аналітична та рефлексивна діяльність в структурі професійної майстерності соціального працівника характеризуються тим, що вони мають спільну основу – мисленнєву діяльність, що базується на основі з'ясування причинно-наслідкових зв'язків. Аналітична діяльність спрямована на осмислення предмету діяльності (проблеми, ситуації), а рефлексивна – на осмислення себе у контексті її реалізації.

Як результат – вона дає можливість не лише комплексно проаналізувати елемент професійної діяльності і себе як її суб'єкта, а і визначити перспективи саморозвитку, проектуючи вищий рівень професійної майстерності, а відтак і якості подальшої діяльності.

Загалом аналитико-рефлексивні здібності майбутнього соціального працівника можна трактувати як інтеграцію інтелектуальних умінь, спрямованих на комплексне осмислення виробничої ситуації (макро, мікро) і себе як суб'єкта її конструктивного професійного вирішення. Йдеться про інтеграцію процесів: спостереження – самоспостереження; осмислення самоосмислення; усвідомлення – самоусвідомлення; емпатії – інтроспекції як самозаглиблення у різні аспекти своєї активності (думки, переживання, відчуття, образи).

Модель та програма формування аналітико-рефлексивних вмінь у контексті розвитку професійної майстерності соціального працівника представляє собою систему умов та засобів організації навчальної діяльності, починається від чіткого ціле покладання, завершується моніторингом результативності.

Програма повинна передбачати поетапність формування аналітико-рефлексивних компетентностей, яка чітко фіксує стартові можливості студента за всіма значущими параметрами і по завершенню етапу – міру їх нарощення.

Важливим є розуміння інтегративної природу аналітико-рефлексивних умінь, які формуються не ізольовано як самодостатні особистісні утворення, а взаємодіючи з іншими компетентностями, іншими структурними компонентами педагогічної майстерності.

Розвиток аналітико-рефлексивної компетентності в структурі професійної майстерності передбачає:

- усвідомлення студентами значення аналітико-рефлексивної діяльності не лише для майбутньої професії, а і для розвитку своєї професійної майстерності, удосконалення власного життєвого простору;
- забезпечення розуміння теоретичних основ аналітико-рефлексивної діяльності, які дають цілісне уявлення про їх сутність, природу, структурну організацію з тим, щоб можна було цілеспрямовано та системно організовувати процес їх розвитку:
- розробка особистісно зорієнтованої траєкторії та конкретної програми розвитку аналітико-рефлексивних здібностей в структурі професійної майстерності соціального працівника;
- підбір технологічного інструментарію та конкретних методик розвитку аналітико-рефлексивних умінь;
- організація системи практичної діяльності, яка включає діагностичні, формувальні та контролюючі дії;
- оцінка загальної ефективності процесу розвитку аналітико-рефлексивних здібностей у контексті визначеного періоду освітньої діяльності.

2. Аналітичні здібності, специфіка їх формування у професійній підготовці фахівця соціальної сфери

Аналітичні здібності - це талант логічно мислити, здатність виявляти зв'язки між предметами і явищами (навіть якщо вони не очевидні), встановлювати логічний ланцюжок між різними елементами інформації, диференціювати важливі і другорядні деталі, застосовувати методи дедукції (від загального до конкретного) і індукції (навпаки, від часткового до загального).

Аналітичний склад розуму - це особливість психіки людини. Вона дає можливість виявляти або розвивати здібності до сприйняття довкілля, соціального середовища, тощо.

Безумовно, потрібно усвідомлювати, що здібності бувають: вродженими; придбаними.

Якщо розглядати аналітичні здібності з такої точки зору, стає очевидно, що всі люди схильні до аналізу. У той же час розвинене права півкуля мозку робить людину гуманітарієм або творчою особистістю. А ось ліве - дає вроджену особливість бути аналітиком, про таких людей і кажуть, що у них аналітичний склад розуму. Тут потрібно усвідомити, що розвинути здібності до будь-якої діяльності може кожна людина.

Модель сучасного успішного соціального працівника посилює роль та значення здатності до продуктивної аналітичної роботи, що у комплексі визначає готовність фахівця до самостійного комплексного осмислення провідних тенденцій у сфері соціальної політики, кожної конкретної ситуації як основи значення головних конфліктних зон, виявлення причин, що їх обумовлюють, а значить здатність самостійно розробити стратегію і тактику вирішення проблеми у кожних умовах. Водночас аналіз навіть типових проблем у структурі соціальної роботи потребує осмислення реалій як на рівні загальних соціальних впливів (держава, регіон, місто), так і в їх контексті групових чи індивідуальних їх проявів у життєвих ситуаціях, взаємовідносинах соціальної групи, що в свою чергу, має високий рівень взаємозалежності. Лише за таких умов можна розраховувати на глибину розуміння проблеми людини, особистості як суб'єкта її вирішення, тобто виходу із конфліктної ситуації при наданні адекватної допомоги кваліфікованим соціальним працівником.

Саме аналітичні компетентності соціального працівника допомагають зрозуміти соціальні проблеми в суспільстві на рівні міжгрупових, групових, міжособистісних, особистісних проблем та конфліктів, їх глибинну природу, механізми спонукання та активізації, а також комплексно оцінити ресурси соціуму, групи, людини стосовно нівелювання конфліктогенності, повного вирішення проблеми. Складність означених процесів полягає, насамперед, у структурованості та мінливості контекстів соціальних середовищ, як і життєвого простору кожної людини, виду та рівня впливів (зовнішніх, внутрішніх). Уся ця інформація повинна стати предметом аналітико-узагальнюючих дій, оскільки лише їх результати слугуватимуть валідним підґрунтям для прийняття рішень, які у будь-якому разі будуть індивідуальними, сформованими відповідно до загальних професійних стандартів та конкретних характеристик ситуації.

Оцінка сутності та рівня конфліктної ситуації буде коректною лише за умови збору та систематизації відповідної інформації, її аналітичного осмислення, узагальнення і на його основі – прогнозування перспектив її вирішення, а далі – розроблення конкретної програми дій щодо усунення конфлікту.

Аналітична діяльність не обмежується суто процедурою аналізу, оскільки він не може бути самоцінністю і трактується практично всіма дослідниками як умова забезпечення оптимізації діяльності, проєктування перспектив її розвитку. Найбільш поширеним є трактування аналітичної діяльності за формулою «синтез – аналіз – синтез».

Розвиток аналітичного складу розуму передбачає значні можливості.

Передусім необхідне постійне тренування. Як наше тіло постійно вимагає фізичної активності, так і наш мозок потребує активності. Можна використовувати способи тренування, які наведені нижче. У будь-якому випадку, навіть якщо займатися щодня по кілька хвилин, є шанс натренувати свій мозок і розвинути в собі необхідні навички.

При тому необхідно враховувати два фактори:

- рівень розвитку навички до початку занять;
- потенціал (граничний рівень), який визначається генетичними особливостями.

Значно поліпшити аналітичне мислення і розкрити свій природний потенціал може кожен. Отже, аналітичні здібності мають свою логіку розвитку і при тому тут можна використовувати різні можливості, які стосуються не лише спеціального (фахового) навчання та майбутньої професії.

Необхідно засвоїти стандартний алгоритм рішення будь-якої задачі: Поставте мету. Зберіть максимум інформації. Визначте первинні зв'язку. Сформулюйте припущення щодо варіантів розвитку подій, створіть робочу гіпотезу. Перевірте гіпотезу. Дійте.

Люди з аналітичним складом розуму відрізняються здатністю вирішувати велику кількість логічних задач, не відчуваючи при цьому особливого інтелектуального навантаження. Якщо для вас вибудовування алгоритмів і встановлення зв'язків між предметами стало розвагою, а не важкою розумовою роботою, вважайте, що ви розвинули у себе здатності до аналітики.

Первинними цілями аналізу будь-якій ситуації – це з'ясування кореня проблеми, передбачення її впливу на повсякденну реальність, а також розвиток стратегії, спрямованої на рішення.

Отже, в цілому аналітичне мислення є здатністю уявити дану ситуацію, розглянути її з різних кутів і розбити на більш дрібні складові.

Аналітичне мислення відповідає за:

- Докладний аналіз подій, що відбуваються, а також різних явищ;
- Визначення перспектив і всіх належних подій з певних дій;
- Побудова логічних ланцюжків;

- Виявлення переваг або недоліків в будь-яких явищах;
- Уміння відокремлювати головні деталі від другорядних;
- Рішення повсякденних проблем або завдань;
- Можливість правильно міркувати і висловлювати думки;
- Правильне планування часу, дотримання послідовності роботи;
- Чіткість будь-яких логічних умовиводів;
- Ухвалення правильних рішень.

Люди, що володіють добре розвиненими аналітичними навичками, дуже ефективні і легко домагаються будь-яких цілей. Їм набагато простіше спілкуватися з оточуючими, вони можуть похвалитися хорошою логікою і спостережливістю, що серйозно допомагає в повсякденному житті і роботі. Прорахувати будь-які справи на кілька кроків вперед - найпростіша задача для такої людини. Саме ці переваги змушують людей думати про способи вдосконалення самих себе.

Тренування в повсякденному житті. Розвинути такий тип мислення вдасться без особливих зусиль, якщо включити в своє повсякденне життя деякі легкі вправи. Застосовувати їх можна в будь-який час. Головною умовою досягнення ефекту буде лише регулярність цих тренувань.

Отже, завдяки формуванню аналітичного мислення студент, на основі засвоєння фахових знань, зможе ефективніше виконувати **такі завдання:**

– трактувати соціальні процеси, тенденції соціального розвитку, соціальні ситуації;

– осмислити сутність конкретної соціальної проблеми, виявити проблеми, причинно-наслідкові зв’язки, що лежать в їх основі;

– добрати адекватні проблемі алгоритми дій, методику вирішення соціальної проблеми клієнта ;

– визначити ефективність діяльності з вирішення соціальної проблеми в рамках посадових компетенцій;

– прогнозувати можливі шляхи подальшого удосконалення професійних дій в аналогічній ситуації.

При осмисленні особливостей формування аналітичного мислення в інформаційно-аналітичній діяльності виокремлено **такі етапи:**

1) розподіл складного на прості елементи (елементарний аналіз);

2) розробка детального плану дій з огляду на виокремлені прості елементи (підготовчий етап);

3) обробка і накопичення інформації про певну систему, сходження від конкретного до загального (пізнавальний етап);

4) розгляд досліджуваного питання, сходження від абстрактного до конкретного (конкретизація);

5) встановлення зв’язку між причиною та наслідком за допомогою синтезу (глибинний аналіз);

6) інтерпретація та оцінка досліджуваного явища (узагальнення).

Учені виділяють наступні **проблеми розвитку аналітичного мислення** студентів, які є досить типовими і можуть бути враховані студентами, які займаються саморозвитком цієї складової професійної майстерності.

1. Студентам важко дається виокремлення суттєвих ознак явищ, які вони вивчають.

2. Не вміють вказати родових ознак та узагальнити їх.

3. Часто мають труднощі у визначенні понять, допускають логічні помилки занадто широкого або занадто вузького визначення.

4. При встановленні причинно-наслідкових зв’язків підміняють причину будь-яким неправильним доказом (Помилка: «post hoc ergo propter hoc – після цього, значить через це»).

5. При відтворенні навчального матеріалу відсутня інтерпретація та аргументація.

6. Мають труднощі у формуванні індуктивних, дедуктивних умовиводів та висновків за аналогією.

7. Мало розуміють методи інтеграції наукових знань та сутність таких мисленнєвих операцій, як абстрагування, систематизація, моделювання.

Структурно всі операції аналізування та узагальнення можна поділити на три рівні, які можуть виконувати функції **етапів діяльності:**

Перший – синтез: первинне суб’єктивне сприйняття та трактування інформації в рамках соціальної ситуації з метою її оцінки з позиції власного досвіду. Цей етап характеризується високим рівнем суб’єктивності, переважає емоційна сфера над логікою, адже первинна оцінка ситуації часто базується саме на почуттях, а не логічних умовиводах. На цьому рівні формується мотиваційна основа подальшої аналітичної роботи, продиктована самим студентом як суб’єктом діяльності, оскільки у природний спосіб формується протиріччя між суб’єктивними уявленнями про соціальну проблему та об’єктивною необхідністю її коректного вирішення як умови ефективного професійного становлення.

Другий – аналітичний – відповідає власне за аналітичну діяльність: студент ставить завдання для аналізу, визначає його головні об’єкти у системі взаємозв’язків, розробляє логіку подальшої аналітичної роботи, добирає адекватні технологічні схеми, методи, прийоми, організує себе на їх реалізацію. При тому студент актуалізує уже набутий досвід аналізування, який стосується власного підходу та алгоритмів мислення.

Ефективність процесу передусім залежить від здатності студента адекватно інтегрувати загальну логіку та стандартизовану технологію аналізу з власним, особистісно-орієнтованим досвідом.

Третій етап – власне узагальнюючий – стосується здатності студента правильно «розпорядитися» інформацією, отриманою у процесі аналізу. Узагальнюючі дії реалізуються на наступних рівнях: 1) узагальнення отриманої внаслідок аналітичних дій інформації про об'єкт (конкретну соціальну ситуацію) та порівняння її з наслідками первинного, емоційно-стихійного сприйняття. У такий спосіб «професіоналізується» спонтанне сприйняття інформації, відбувається розвиток так званої професійної інтуїції, що є дуже важливою для соціального працівника; 2) прогноз на майбутнє, який включає в себе оцінку наслідків аналізу та вирішення певної ситуації, та оптимізацію алгоритму вирішення подібних проблем у майбутньому. Для цього аналітик має комплексно осмислити соціальну ситуацію, інтеріоризувавши отримані висновки у власний досвід.

Отож, здобута внаслідок аналізу інформація не залишається на рівні окремих, несистематизованих знань та вмінь, а займає відповідне місце у структурі досвіду соціального працівника-аналітика, підвищуючи ефективність формування його як особистості, процесу становлення як фахівця.

3. Рефлексивна діяльність як складова професійної майстерності соціального працівника

Перехід на компетентнісну модель професійної освіти соціального працівника обумовлює необхідність формування здатності студента до рефлексивної діяльності, зокрема, соціальної рефлексії як системи.

Соціально-рефлексійну компетентність слід трактувати як метакомпетентність, оскільки вона не може розглядатися як визначена професійна або соціальна функція, більше того, вона актуальна майже в усіх сферах діяльності людини, інтегруючи освітній, професійний, соціальний, життєвий простори. Також її метакомпетентна, метапредметна природа полягає в тому, що, набуваючи особистісних характеристик, вона стає важливою детермінантою якісної реалізації практично всіх професійних, життєвих соціальних функцій, а також сприяє ефективності розвитку інших компетентностей людини (наприклад, мовленнєво-комунікативних, загальноосвітніх як навчання впродовж життя, громадянських, загальнокультурних, здоров'язбережувальних та ін.) [36].

Соціально-рефлексійну компетентність майбутнього соціального працівника можна визначати як науково обґрунтований

комплекс кваліфікаційних характеристик (інтегральну особистісну характеристику) у межах загальної професійної компетентності за визначеним фахом, що об'єктивуються в досвіді соціально-рефлексійної діяльності студента й обумовлюють його здатність до здійснення професійної діяльності за компетентнісно орієнтованою парадигмою, а також програмування власного соціального саморозвитку на рефлексійній основі.

Структуру соціально-рефлексійної компетентності можна розглядати як у статичному, так і динамічному ракурсах.

Статичний ракурс передбачає наявність:

- ціннісно-смислової сфери студента, пов'язаної зі ставленням до соціальної рефлексії як чинника особистісного самовизначення, самореалізації в соціально-професійному середовищі;
- знань і вмінь, сформованих на особистісно орієнтованій основі, які можуть застосовуватися в умовах, що постійно змінюються;
- потреби та здатності до постійного саморозвитку своєї соціально-рефлексійної компетентності;
- інтегрованого освітнього, соціально-професійного середовища студента.

Динамічний аспект передбачає логіку формування та розвитку соціально-рефлексійної компетентності майбутнього соціального працівника, включаючи:

- орієнтувально-цільовий, мотиваційно-діагностичний;
- формувальний;
- контрольно-аналітичний, проектувальний компоненти.

Концептуальні засади формування здатності до соціальної рефлексії у структурі професійної майстерності майбутнього соціального працівника визначаються на основі інтеграції професійного й особистісного як основи самореалізації в освітній, майбутній професійній діяльності.

Закономірно, що чим більш науково обґрунтованими та особистісно орієнтованими є програми, форми, методики, технології формування аналітико-рефлексійної, соціально-рефлексійної діяльності студентів, тим ефективнішим буде процес їх саморозвитку упродовж життя, екстраполюючись на інші сфери їх життєдіяльності.

Ефективність аналітико-рефлексійної діяльності майбутніх соціальних працівників безпосередньо залежить від адекватності змісту навчальної діяльності, технологій його опрацювання, якості управлінських процесів, а також системи взаємовідносин (суб'єкт-об'єктних чи суб'єкт-суб'єктних) як основи освітнього середовища, психологічного мікроклімату освітнього процесу [36].

Принципи формування здатності майбутнього соціального працівника до соціально-рефлексійної діяльності:

– принцип формування цілісного, професійно орієнтованого освітнього простору;

– принцип інтеграції освітнього, соціального, життєвого просторів студента у процесі його професійного становлення;

– принцип забезпечення компетентнісної, особистісної орієнтованості освітнього процесу, спрямованості на формування ключових компетентностей соціального працівника, у тому числі соціально-рефлексійних;

– принцип поетапного переходу з суб'єкт-об'єктних на суб'єкт-суб'єктні взаємовідносини у структурі освітнього процесу, сприяння розвитку студента як суб'єкта власного професійного становлення;

– принцип домінування інтерактивної, аналітико-рефлексійної діяльності студента над інформаційно-репродуктивною, пріоритетність процесів самоосвіти, саморозвитку, самоуправління;

– принцип системності, поетапності, діагностичності розвитку соціально-рефлексійної компетентності студента.

Цілеспрямований процес формування здатності майбутнього соціального працівника до соціальної рефлексії, закономірно починаючи з формування мотиваційного блоку, який відповідає за самовизначення студента щодо цінності цієї компетентності в майбутній професійній діяльності, а також задля виконання інших соціально, життєво значущих функцій і ролей.

На цьому етапі важко переоцінити значущість діагностичних процедур, які допоможуть кожному студенту з'ясувати реальний рівень сформованості знань, умінь, досвіду соціально-рефлексійної діяльності в різних сферах. Спроба ретельної інтерпретації отриманих результатів дасть змогу розпочати системний аналіз щодо причин успіхів і проблем у досліджуваному аспекті, які надалі визначать пріоритети перспективного розвитку, стануть основою регулювання ефективності процесу в цілому.

Головна формувальна компонента процесу стосується так само, як і на рівні постановки завдань, мобілізації зусиль усіх суб'єктів освітньої діяльності та спрямування їх на створення сприятливих умов для рефлексійної діяльності студента, які реалізуються через змістово-програмне забезпечення процесу, посилення його аналітико-рефлексійної складової, програмування особистісного, професійного саморозвитку студентів у процесі вивчення всіх навчальних дисциплін, системи позааудиторної діяльності, самостійної, дослідної роботи та ін.

Так само спільною для всіх проблемою є розвиток соціокультурного простору ЗВО, який має мати науково обґрунтовану логіку

програмування, змістово-технологічне забезпечення, діагностичний інструментарій, колегіальне управління процесом. Лише так можна цілеспрямовано формувати позицію студента як суб'єкта оптимізації соціокультурного освітнього простору, інтеграції освітнього, соціального, життєвого просторів в системі його професійного становлення як майбутнього соціального працівника.

Ідеться про технології, форми та методи забезпечення професійної, особистісної орієнтованості навчального процесу, використання інтерактивних форм і методів діяльності, а також системне застосування методик формування рефлексійної діяльності студентів під час аналізу соціально-педагогічних проблем, вирішення професійних задач у цілому.

У системі компетентнісної освіти організація навчально-виховної діяльності студентів буде класифікуватися як ефективна лише тоді, коли вона набуває тенденцію до переходу на рівень самоорганізації, самозабезпечення, й одночасно особистісний, професійний розвиток набуває тенденцію до переходу на рівень саморозвитку. Задля активізації означених процесів для студентів затребуваним буде пакет методичних матеріалів щодо логіки та технології саморозвитку соціально-рефлексійних компетентностей, діагностики процесу за визначеними критеріями якості, а також постійна консультативна підтримка саморозвитку студентів з боку викладачів, методистів. Також важливою буде організація дослідної роботи з професійного, особистісного саморозвитку, соціально-рефлексійної діяльності в тому числі.

Фінальним є контрольно-аналітичний і проектувальний етапи розвитку в студентів здатності до соціальної рефлексії, який основується на забезпеченні можливості відслідковувати ефективність динаміки розвитку соціально-рефлексійних компетентностей студентів. Контролюючі функції в цьому аспекті трактуються як найбільш дієвий засіб оптимізації процесу їх перспективного розвитку, що реалізується на основі виявлення успіхів і недоліків процесу, теоретико-практичне трактування причин, що їх обумовлюють. Тут актуальним буде створення ситуації успіху, акцентуючи увагу студентів на особистісних досягненнях, подоланні протиріч, конфліктів, перепон, отриманні цінного досвіду, необхідного не лише для майбутньої професійної самореалізації, а й у соціальному, життєвому середовищі. Проектування перспектив і розроблення програми наступного етапу розвитку означених компетентностей закономірно буде супроводжуватися емоційним піднесенням, оптимізмом щодо власних ресурсів розвитку та здатності їх реалізувати.

Розвиваючи здатність до продуктивної рефлексивної діяльності в структурі професійної майстерності майбутнього соціального працівника студенту важливо:

- формувати цілісне, системне уявлення про сутність соціальної рефлексії у структурі професійної підготовки майбутнього фахівця, загальну логіку, теоретико-практичні основи її розвитку;
- забезпечити цілеспрямованість і системність процесу, проектуючи траєкторію руху від поставлених цілей до конкретних результатів;
- діагностувати ефективність процесу, відслідковувати динаміку розвитку відповідно до визначених системо твірних цілей і завдань;
- максимально актуалізувати всі чинники та об'єкти, котрі обумовлюють ефективність формування соціальної рефлексії, а також з'ясувати особливості їх взаємозалежності та взаємодії в системі професійної підготовки майбутнього соціального працівника;
- підвищити ефективність управління та самоуправління процесом.

У такий спосіб означений процес стає об'єктом постійного вдосконалення студентом, формування ним власної технології, стилю діяльності, поетапно забезпечуючи перехід на рівень самоорганізації, самозабезпечення через науково-пошукову, контрольно-рефлексійну складові освітньої діяльності.

Закладаються фундаментальні позиції переходу на компетентнісні стандарти професійної освіти, за якими освітня діяльність, у комплексі всіх її складових, усвідомлюється студентами як реальний засіб формування системи компетентностей, чільне місце серед яких посідає соціально-рефлексійна, що інтегрально визначає здатність до ефективної професійної діяльності, а відтак і забезпечує конкурентоспроможність на ринку соціальних послуг.

Важливим є розуміння теорії задля практичного використання

Практикум

I. Питання для контролю та самоконтролю:

1. Аналітико-рефлексивне мислення в рамках професійної ситуації дозволяє соціальному працівнику реалізувати наступні функції:
2. Аналітична та рефлексивна діяльність в структурі професійної майстерності соціального працівника характеризуються…
3. Розвиток аналітико-рефлексивної компетентності передбачає:
4. Аналітичні здібності – це…
5. Аналітичне мислення відповідає за:
6. Можливості тренувати аналітичні навички:

7. Типові проблеми розвитку аналітичного мислення студентів:
8. Соціально-рефлексійну компетентність слід трактувати як…
9. Принципи формування здатності майбутнього соціального працівника до соціально-рефлексійної діяльності:

ІІ. Проблеми для дискусії.

1. Чому соціальний працівник не зможе досягти високого рівня професійної майстерності без достатнього рівня сформованості аналітико-рефлексивної компетентності? Обґрунтуйте свої позиції.
2. Чи вважаєте ви, що аналітична та рефлексивна діяльність є взаємопов'язаними і обумовлюють ефективність одна одної. Якщо так, то визначте спільність їх основи, а також базові характеристики обох процесів.
3. Потрактуйте позицію: аналітико-рефлексивна діяльність дає можливість майбутньому соціальному працівнику не лише комплексно проаналізувати елемент професійної діяльності і себе як її суб'єкта.
4. Чи погоджуєтеся з тезою, про значення аналітико-рефлексивної діяльності не лише для майбутньої професії, а і для розвитку своєї професійної майстерності, удосконалення власного життєвого простору. Продемонструйте свої аргументи на прикладі.
5. У чому вбачаєте особливості логіки розвитку аналітичних здібностей і чи можна при тому використовувати можливості, що стосуються не лише спеціального (фахового) навчання та майбутньої професії, а і життєвого простору.

ІІІ. Самодіагностика

Тест на «сформованість аналітичних вмінь».

Тест допоможе визначити, наскільки часто у повсякденному житті та на якому рівні Ви застосовуєте свої аналітичні вміння.

Інструкція: доповніть запропоновані в питальнику ситуації, вибравши одне з трьох тверджень, яке підходить Вам найбільше.

Питальник:

1. Ви заходите в будь-який офіс:

а) звертаєте увагу на розташування столів і стільців;

б) звертаєте увагу на точне розташування предметів;

в) розглядаєте, що висить на стінах.

2. Зустрічаючись з людиною, Ви:

а) дивитеся йому тільки в обличчя;

б) непомітно оглядає його з ніг до голови;

в) звертаєте увагу лише на окремі частини.

3. Що Вам запам'ятовується з побаченого пейзажу?

а) кольори;

б) небо;

в) почуття, що охопило вас.

4. Коли Ви вранці прокидаєтеся:

а) відразу ж згадуєте, що вам потрібно зробити;

б) згадуєте, що вам снилося;

в) аналізуєте те, що сталося вчора.

5. Коли Ви сідаєте в громадський транспорт, то:

а) проходите вперед, ні на кого не дивлячись;

б) розглядаєте тих, хто стоїть поруч;

в) розмовляєте з тими, хто до вас найближче.

6. На вулиці Ви:

а) спостерігаєте за транспортом;

б) дивитесь на фасади будинків;

в) спостерігаєте за перехожими.

7. Ви дивитеся на вітрину:

а) цікавитеся лише тим, що вам знадобиться;

б) дивитеся і на те, що вам в цей момент не потрібно;

в) уважно розглядаєте кожен предмет.

8. Якщо вдома Вам потрібно щось знайти, то ви:

а) зосереджуєтеся на тому місці, де, як ви припускаєте, могли залишити цей предмет;

б) шукаєте всюди;

в) просите інших допомогти вам.

9. Розглядаючи давній груповий знімок ваших друзів, Ви:

а) хвилюєтеся;

б) намагаєтеся впізнати тих, кого знято;

в) звертаєте увагу на непомітні на перший погляд деталі.

10. Уявіть, що Вам запропонували зіграти в азартну гру, яку Ви не знаєте. Ви:

а) намагаєтеся навчитися грати;

б) відмовляєтеся від гри через якийсь час;

в) взагалі не граєте.

11. Ви когось чекаєте в парку і:

а) уважно спостерігаєте за тими, хто поряд з вами;

б) читаєте газету;

в) про щось думаєте.

12. У зоряну ніч Ви:
а) намагаєтеся розгледіти сузір'я;
б) просто дивитеся на небо;
в) взагалі не дивитеся на небо.
13. Читаючи книгу, Ви:
а) позначаєте олівцем те місце, до якого дійшли;
б) залишаєте закладку;
в) довіряєте своїй пам'яті.
14) Про своїх сусідів Ви пам'ятаєте:
а) їх імена та по батькові;
б) їх зовнішність;
в) не пам'ятаєте ні те, ні інше.

Ключ:

№ питання	1	2	3	4	5	6	7
а	3	5	10	10	3	5	3
б	10	10	5	3	5	3	5
в	5	3	3	5	10	10	10
№ питання	8	9	10	11	12	13	14
а	0	5	10	10	10	10	10
б	5	3	5	5	5	5	3
в	3	10	3	3	3	3	5

Інтерпретація результатів:

Від 150 до 100 балів. Ви надзвичайно часто та майстерно використовуєте аналіз у повсякденному житті. Водночас Ви здатні аналізувати і самого себе, свої вчинки.

Від 99 до 74 балів. У вас досить розвинені аналітичні вміння, Але все ж при оцінці вас іноді підводить суб’єктивність та упередженість.

Від 74 до 45 балів. Вас не дуже цікавить те, що ховається за зовнішністю, манерою поведінки інших чи за зовнішніми проявами ситуації. Хоча це не спричиняє серйозних проблем.

Менше 45 балів. Вас абсолютно не цікавлять навіть очевидні деталі. Ви не можете об’єктивно аналізувати навіть власні дії, не те що чужі. Це може спричинити серйозні проблеми у житті та спілкуванні.

Завдання. 1. Проаналізуйте основні ролі соціального працівника і визначте рівень своєї готовності до їх виконання через самооцінку

Які ролі особливо потребують високого рівня сформованості аналітико-рефлексивних компетентностей. Обґрунтуйте. Продемонструйте на прикладі.

Ролі соціального працівника
(за М. Пейном та Л. Домінелі)

		2005a; Dominelli, 2009].	
Автор	**Групи ролей**		**Характеристика групи ролей**
М. Пейн (2005a)	терапевтичні		сприяють налагодженню процесу інтеракції та рефлексії між соціальними працівниками і клієнтами задля вирішення останніми їх проблем;
	трансформаційні		розширюють права і можливості знедолених і пригноблених осіб, актуалізують взаємне співробітництво і навчання;
	соціального порядку		сприяють задоволенню індивідуальних потреб клієнта в період, коли він цього потребує.
Л. Домінелі (2009)	обслуговуючі		дозволяють покращити умови функціонування індивіда та полегшити процес його адаптації до нових умов; допомога індивіду надається відповідно до чітко визначених критеріїв;
	терапевтичні		передбачають професійну інтервенцію у справи клієнта з метою покращення умов його функціонування
	емансипаторські		дозволяють визначити реальний баланс сил в суспільстві і основні підходи до розподілу ресурсів

Визначення стану розвитку рефлексивного показника студентів
(діагностична методика А. Карпова, В. Пономарьова)

Інструкція для обстежуваних. Вам потрібно дати відповіді на декілька тверджень опитувальника. У бланку відповідей номера питання напишіть, будь ласка, цифру, що відповідає варіанту Вашої відповіді: 1 - абсолютно неправильно; 2 - неправильно; 3 - мабуть неправильно; 4 - не знаю; 5 - мабуть, правильно; 6 - правильно; 7 - цілком правильно. Не замислюйтесь довго над відповідями. Пам'ятайте, що правильних або неправильних відповідей у цьому випадку не може бути. Перша відповідь, яка спала на думку, і є правильною.

Шановні студенти! Відповідаючи на запитання анкети, проставте, будь ласка, бали, що відповідають Вашій думці:

«5» – якщо дане твердження повністю відповідає дійсності;
«4» – скоріше відповідає, ніж ні;
«3» – і так, і ні;
«2» – скоріше не відповідає;
«1» – не відповідає.

№	Запитання	«1»	«2»	«3»	«4»	«5»
1.	Я довго думаю про прочитану книгу, мені хочеться її з будь-ким обговорити.					
2.	Я завжди здійснюю самоаналіз зробленого					
3.	Перш, ніж почати телефонну розмову, я планую її зміст.					
4.	Здійснивши будь-яку помилку, я довго потім не можу відволіктись від думки про неї.					
5.	Коли я думаю над чимось або бесідую з іншими, мені буває цікаво раптом згадати, що стало початком ланцюжка думок.					
6.	Я аналізую свої почуття та досвід.					
7.	Я завжди аналізую свою поведінку, досягнення й невдачі.					
8.	Я часто ставлю себе на місце іншої людини.					
9.	Я завжди визнаю свої помилки й намагаюсь їх					
10	виправити.					
11	Мені вдавалося б складним написати серйозного листа без раніше визначеного плану.					
12	Я вважаю за краще діяти, а не думати про причини своїх невдач.					
13	Я доволі легко приймаю рішення стосовно дорогої покупки.					
14	Зазвичай, щось замисливши, я визначаю декілька можливих сценаріїв розвитку подій.					
15	Я турбуюсь про своє майбутнє.					
16	Я завжди замислююсь про причини своїх помилок та невдач.					
17	Закінчивши розмову, я часто продовжую її вести подумки, надаючи все нові аргументи на захист своєї точки зору.					
18	В конфліктних ситуаціях, шукаючи винного, я в першу чергу, починаю з себе.					
19	Перш, ніж прийняти рішення, я завжди намагаюсь усе ретельно обдумати.					
20	Вирішуючи складне завдання, я думаю про нього навіть тоді, коли роблю інші справи.					
21	Буває, що, обдумуючи розмову з іншою людиною, я подумки веду діалог з нею.					

Підрахуйте загальну суму балів. Якщо Ви набрали 65 та більше балів, значить Ви активно реалізуєте свої можливості та потреби в саморозвитку; при 35-64 балах Вам необхідно визнати, що у Вас відсутня організована система саморозвитку; при 15-34 балах Ви повинні зрозуміти, що знаходитесь на стадії зупиненого саморозвитку.

Проведіть самодіагностику на здатність до реалізації дослідницьких функцій. Виділіть аналітичну складову

Фахівець із соціальної роботи-практик та фахівець із соціальної роботи-адміністратор в ОТГ виконують ***<u>дослідницькі ролі:</u>***

роль експерта (expert) – має донести до громади необхідну інформацію, дані результатів дослідження, надати поради, підібрати методи, запропонувати джерела для пошуку ресурсів, необхідних для розвитку ОТГ; організувати та провести дослідження, консультування, інформування населення та органи місцевої влади про можливості, ресурси, методи соціальної роботи тощо. Фахівець-експерт може спеціалізуватися на *діагностиці та аналізі* структури, сильних і слабких сторін, потенціалу, проблем громади. Необхідними умовами ефективної роботи фахівця із соціальної роботи-експерта, на нашу думку, є володіння: знаннями та вміннями з організації і проведення досліджень; інформацією про хід та результати досліджень, події та факти, які мають місце в інших ОТГ, що є необхідним при плануванні та проектуванні діяльності фахівців у конкретній ОТГ; знаннями, вміннями та навиками щодо застосування форм і методів роботи з різними категоріями клієнтів на рівні ОТГ для вирішення їхніх проблем; знаннями та вміннями з пошуку ресурсів, розробки та реалізації планів, проектів, програм; знаннями та вміннями з моніторингу і оцінки якості наданих соціальних послуг, реалізованих програм і проектів;

аналітика, оцінювальника (Analyst / evaluator) – детермінує вагомість впровадження, реалізації певних соціальних програм і проектів у громаді;

дослідника-аутсорцера (Researcher) – аналізує та оцінює інтервенції, розроблені та зреалізовані у практиці соціальної роботи програми та проекти, здійснює критичний аналіз наукової літератури із проблематики, що його цікавить з метою висвітлення основних аспектів.

IV. На шляху до професійного зростання

Шановний студенте, прийміть пораду!

«Ця порада може бути висловлена у двох словах – Мисліть самостійно.

Мислити самостійно включає ставлення під сумнів домінантних ідей, навіть коли інші наполягають, що ті беззаперечні.

Мислити самостійно означає вирішувати, в що вірити не через пристосування до трендових опіній, а на основі певних зусиль із вивчення ситуації і чесної оцінки аргументів обох чи усіх боків питання – включно з аргументами щодо думок, які інші прагнуть або стигматизувати, або ж навпаки захистити від критики.

Любов до істини і бажання її осягнути мало б мотивувати вас мислити самостійно. Основним задумом вищої освіти є пошук істини і оволодіння відповідними навичками та чеснотами, що допомагають стати шукачем істини на все життя.

Відкритість поглядів, критичне мислення і дебати є визначальними для пошуку істини.

Ба більше, вони є нашою найкращою протиотрутою від зашореності (bigotry).

Перше визначення, яке дає словник Мерріам-Уебстер на поняття bigot це – особа, що "затято і фанатично віддана власним ставленням і упередженням".

Єдині, хто боїться відкритого дослідження і критики, глибоких конструктивних дебатів це і є ці затяті, чи то в університетських середовищах чи в ширшому суспільстві, які намагаються захистити гегемонію своїх переконань, закидаючи іншим, ніби ставити ці переконання під сумнів – це зашореність.

Тож не піддавайтеся на тиранію громадської думки. Не закривайтеся у герметичному середовищі. Приймаючи чи відкидаючи певну думку, переконайтеся, що ви робите це в наслідок критичної оцінки аргументів.

Мисліть самостійно

Завдання. Прочитайте та проаналізуйте подані поради. Виділіть три позиції, що вважаєте для себе найбільш актуальними.

Ситуація.

Багатодітна сім'я. Двоє хлопчиків і одна дівчинка з розумовими вадами. Батьки посилають їх жебракувати. Дітей забирає міліція. З матір'ю починає працювати соціальна служба, їй надали значну гуманітарну допомогу, одяг, харчування. Незважаючи на це, дітей все одно посилають просити гроші.

Визначте модель аналізування ситуації задля прийняття ефективного рішення.

Можливості тренувати аналітичні навички:

Розвиток аналітичного мислення (вправи для тренування)

Розвиток аналітичного мислення – це досить цікавий процес. У цьому допомагають рішення задач з фізики, математики, розгадування кросвордів, ребусів, шарад, головоломок, гра в шахи, маджонг, комп'ютерні ігри на логіку (проходження квестів, стратегії), читання книг детективного характеру.

Психологами розроблені спеціальні вправи для його розвитку, які необхідно виконувати щодня. Вони допомагають розвивати здатність до аналізу, систематизувати життя і досягти успіху в певних областях.

• **Пошук закономірностей.** Потрібно завжди намагатися знайти будь-які закономірності. Це стосується роботи або навчання, а також всіх домашніх справ.

• **Формування корисних звичок.** Спроби розвинути в собі звички роблять позитивний вплив на мозок. Якщо при цьому вони будуть пов'язані з мисленням (читання, рахунок в розумі, умовиводи), то буде отримано подвійний ефект.

• **Аналіз дій.** Слід усвідомлювати дії абсолютно всіх, з ким доводиться стикатися в житті. Рекомендується аналізувати навіть персонажів з кіно або книг.

• **Продумування минулого, сьогодення, майбутнього.** Потрібно думати про те, чому відбулася яка-небудь подія, як ще воно могло б закінчитися, до чого це призведе в майбутньому.

• **Планування розмови.** Під час розмови слід заздалегідь думати, до чого призведе та чи інша фраза, і вирішувати, що краще за все сказати. Якщо вдасться розвинути цей навик, то вийде стати дуже приємним у спілкуванні людиною.

• **Рішення проблеми**. Слід придумати не надто складну проблему і поставити для себе мету швидко і ефективно вирішити її. Для цього потрібно придумати кілька варіантів рішення, проаналізувати їх, визначити самі зрозумілі і близькі для себе. Для цього потрібно задати собі безліч питань (витоки виникнення проблеми, своє ставлення до неї, що буде, якщо вирішити проблему конкретним способом, як відреагують на це оточуючі, які будуть для них і для вас наслідки). На підставі відповідей на ці питання потрібно зробити висновок, чи варто розвивати такий варіант вирішення проблеми. З усіх варіантів потрібно вибрати найкращий і проаналізувати його.

• **Перенесення.** Варто вчитися аналізувати вчинки інших людей, ситуацію в світі, свої дії. Для цього необхідно потренуватися спочатку на улюблених книжкових або кіногероях. Слід поставити себе на їх місце і подумати, поему вони вчинили так чи інакше в певній ситуації, як можна було б зробити краще і що вийшло б в результаті. Згодом схильність до аналізу закріпиться, буде набагато простіше аналізувати будь-які ситуації, якщо розуміти, чому вони відбулися в житті.

• **Моделювання ситуації.** Можна придумати як реальну, так і нереальну ситуацію. Наприклад, потрібно розвинути свій бізнес з нуля. Слід подумати, з чого почати свою справу, куди звернутися за первісною інформацією з цього питання, який буде стартовий капітал, де його знайти

і так далі. Потім продумати, які перешкоди не дозволять почати свій бізнес. В кінці вирішити, чи потрібно взагалі починати свою справу і якщо так, то докладно скласти кроки по досягненню мети, грунтуючись на аналізі всієї отриманої інформації.

• **Антипозіція.** Добре допомагає аналіз протилежної позиції. Для цього буде потрібно напарник і невелике журі з 2-3 чоловік. Мета тренінгу полягає в суперечці двох людей на задану тему. Спочатку один висловлює свої аргументи за чи проти запропонованої ситуації. Інший повинен проаналізувати отримані дані і побудувати свою промову таким чином, щоб ніхто з журі не зміг зрозуміти, хто є автором аргументації.

• **Ігри.** Розвинути навички аналітичного мислення можна в ігровій формі. Добре допомагає збирання пазлів, які крім аналітичного розвивають ще й творче мислення.

Уміння аналізувати думки цілком можливо виробити. Для його розвитку варто виконувати невеликі вправи в повсякденних умовах.

А саме:

• систематизувати своє життя на основі аналізу щоденних подій;

• намагатися визначити закономірність у кожній події;

• рахувати про себе, робити висновки, шукати причини подій, що відбуваються навколо;

• сприймаючи будь-яку інформацію, потрібно виділяти з неї тільки важливі факти, Зіставляти їх, намагаючись не відволікатися на емоції.

Регулярне виконання таких вправ дозволить досягти бажаного результату. Але навіть після цього не варто припиняти тренування, щоб підтримувати своє мислення.

6. АДАПТАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В СТРУКТУРІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Я не можу представити вам формулу успіху, але готовий запропонувати формулу невдачі: спробуйте всім сподобатися.
Т. Своун

Інтегральна мета: Сприяти більш усвідомленому розумінню сутності адаптаційних процесів, адаптивності в структурі майбутньої професійної діяльності працівника та забезпечити можливість практичної підготовки до їх реалізації у процесі навчальної діяльності.

Студенту важливо розуміти, що адаптивність є значущою характеристикою самореалізації особистості в її освітньому, професійному, життєвому просторі (які є взаємозалежними). Для цього необхідні знання не лише теоретико-практичних основ адаптації, інструментарію та сучасних практик їх реалізації, а і програмувати процеси імплементації у власний досвід професійного становлення на основі діагностичних процедур та вибору методик розвитку адаптивності особистості як складової майстерності майбутнього соціального працівника.

План

1. **Адаптаційні процеси: теоретичний контекст**
2. **Адаптація в освітній діяльності, формуванні професійної майстерності.**
3. **Адаптація у майбутній професії, подальшому розвитку професійної майстерності**

1. Адаптаційні процеси: теоретичний контекст

У науковій літературі поняття «адаптація» використовується для визначення:

- процесу, в ході якого відбувається пристосування суб'єкта до нового середовища (розвиток явища у часі, накопичення його елементів);
- рівноваги, котра встановлюється між суб'єктом і середовищем;

- результату процесу пристосування (адаптованість як якісний етап у даному процесі);

- мети, яку ставить перед собою суб'єкт.

Адаптація – це пристосування соціоіндивіда, особистості до певних норм, умов, принципів, етикету у суспільстві у відповідності до вимог самого суспільства, а також з урахуванням особистістю вже своїх особистих індивідуальних якостей, особливостей психіки в цілях адаптації; це взаємо контакт, комунікація соціоіндивіда з оточуючими його людьми, його активна діяльність серед інших людей. Адаптація – процес включення людини в нові форми, умови, відносини діяльності, компонент всього життя людини, і так як його життєве середовище (фізичне, психічне, соціальне, інформаційне та ін.) не буває повністю стабільним, змінюється, комбінується [27]. Таким чином, ефективне проходження людиною адаптаційного процесу забезпечується впливом двох груп факторів – адаптаційного потенціалу людини та здатності середовища [53, С.245].

Соціальна (рольова) адаптація передбачає освоєння працівником низки соціальних очікувань, які стосуються репрезентації професійного образу в **соціальному** середовищі, яке перманентно реформується. Суб'єкт праці має виглядати, спілкуватися, рухатися, реагувати як професіонал (представник конкретного фаху).

Адаптаційні процеси, що реалізуються під час формування професійної майстерності майбутнього соціального працівника набувають особливої актуальності, оскільки вони важливі задля адаптації:

– до інноваційної, компетентнісної системи освіти, у тому числі і післядипломної, тобто професійної освіти впродовж життя;

– до майбутньої професійної діяльності, яка постійно перебуває у процесі модернізації та оптимізації.

Адаптаційні процеси в структурі освітньої діяльності стосуються безконфліктного входження у нові освітні ситуації як на макрорівні (перехід на компетентнісну освітню парадигму), так і на макрорівні (адаптація до умов навчальної діяльності, які формуються різними викладачами, включаючи різні психоемоційні навчальні середовища, різні вимоги до якості навчання).

Окрім того, адаптація до інноваційної системи освіти завжди буде актуальною, оскільки процес її приведення у відповідність до постійно оновлюваних вимог ринку ніколи не припиняється. Він так само буде продовжуватися і в контексті післядипломної освіти у процесі постійного підвищення професійної майстерності.

Окрім того, у структурі формування професійної майстерності адаптивність соціального працівника має особливе значення, оскільки йдеться не лише про адаптаційні процеси студента, майбутнього фахівця соціальної сфери, а також про клієнта, якому надають соціальну допомогу.

Розвинути у клієнта адаптивний потенціал, необхідний для прийняття ним нових соціально-економічних, життєвих реалій, вирішення конфліктних ситуацій може лише фахівець, який сам ним володіє.

Тому адаптивність у контексті професійної майстерності соціального працівника є складним поліфункціональним феноменом, важливим не лише для майбутньої професії, а і власного освітнього, життєвого простору. Різні формати застосування поняття «адаптація» привносять свою специфіку, однак, його розуміння (а відтак і здатність до практичної імплементації) базується на усвідомленні сутності теоретичних основ, однакових для всіх типів адаптаційних процесів.

Диференціюють поняття «соціальної адаптації», яке можна трактувати як базове у контексті розвитку адаптивності майбутнього соціального працівника. Відповідно до поглядів У. Томаса та теорії біологічної еволюції А. Емерсона ця система має парадигмальне значення. У рамках цієї парадигми слід розглядати **три типи соціальної адаптації:**

- здійснення людиною змін зовнішнього середовища для приведення його у відповідність до власних потреб;
- внутрішні зміни особистості з метою пристосування до середовища;
- пошук індивідуумом сприятливого для функціонування організму середовища [16, С. 9.].

Розуміння цих типів середовища дає можливість не лише вибрати пріоритетний для конкретної ситуації та відповідно до особистісних цінностей та пріоритетів особистісного, професійного розвитку, а і поєднувати їх в оптимальному режимі.

Формування адаптивності у різних контекстах передбачає поєднання теоретичного, аналітичного та практичного компонентів. Наприклад, для молодого спеціаліста:

Теоретичним компонентом є освоєння методологічних, методичних знань про суть процесу адаптації, його структуру, самоорганізацію цього процесу під час вивчення змісту професійних знань, засвоєння адаптивних механізмів трудової соціалізації на основах комунікації людини на різних етапах її життя та соціальнопрофесійної діяльності.

Аналітичним компонентом є: усвідомлена спрямованість включеності молодих фахівців у реалізацію особистих, соціальних і професійних цінностей самовизначення в трудовому колективі за допомогою засвоєння методик і техніки самоорганізації та самоадаптації під час саморозвитку, самовдосконалення в системі поетапної самореалізації; рефлексія фахівців в усвідомленні ними результатів усіх етапів процесу власної адаптації у цілісному соціальному процесі.

Практичний компонент означає: самостійне управління фахівцями процесом власної адаптації через аналіз ситуації, виявлення проблем, пошук засобів, шляхів і способів їх вирішення аналіз і корекцію отриманого результату; соціально-професійні уявлення про організацію самоадаптації в системі професійної освіти та самоосвіти [24].

У будь-якому адаптаційному процесі присутня ця трикомпонентна структура. Наприклад, у процесі розвитку адаптивності, як складової професійної майстерності студента, майбутнього соціального працівника, логіка розгортання процесів буде такою самою.

Отримані знання трансформуються у практичні вміння щодо забезпечення адаптаційних процесів через аналітико-рефлексивні дії. Лише знання теоретичних основ адаптаційних процесів забезпечує розуміння їх сутності, а також процесу практичної імплементації. У цьому контексті важливо усвідомлювати, що йдеться про аналіз не лише теорії і практики, а і особистості адаптантів, їх реального досвіду, у контексті якого будуть відбуватися формуючі впливи, дії, направлені на підвищення адаптивного потенціалу до різних сфер діяльності, освітніх, соціально-життєвих ситуацій.

О. Дейнека розглядає якості, характерні для представників різних соціальних груп, особистісні особливості людей з високим адаптивним потенціалом:

- комунікативна обдарованість;
- стресостійкість;
- уміння навчатися;
- саморегуляція та активність;
- гнучкість характеру (здатність у різних життєвих обставинах виявляти різні риси характеру), що відповідає ринковій орієнтації;
- виразні вольові якості;
- прикладний інтелект;
- високий рівень розвитку пам'яті та уваги;
- вираженість мотиву досягнення;
- перевага спрямованості на справу, а не на спілкування.

Аналіз представленого комплексу особистісних якостей особистості, необхідних для успішної адаптації, свідчить про те що вони актуальні практично для сфер та видів діяльності. Ці якості важливі і для розвитку професійної майстерності майбутнього соціального працівника у процесі його професійного становлення. Вони можуть слугувати орієнтиром для формування фахівця соціальної сфери як особистості, а також для проектування поетапного розвитку його професійної майстерності.

Також необхідно розуміти, що адаптація тісно корелює з поняттям готовності до діяльності (освітньої, професійної та ін.). Загалом, готовність – це активно-дійовий стан особистості та її певна поведінка, що мобілізує сили з метою виконання будь-якого завдання для досягнення необхідного результату, в якому і визначається успішність активності особистості. Будь-яка готовність особи до виконання завдань, в тому числі і готовність соціальних працівників до професійної діяльності складається із:

- психологічної готовності (сюди належать такі компоненти як: вміння комунікувати, професійно спілкуватися, здатність вольовими зусиллями мобілізувати внутрішні психологічні ресурси, зосередженість та концентрація уваги, здатність успішно долати стрес, впевненість у собі, здатність ефективно діяти в ситуаціях які вимагають частої зміни ролей при роботі з різними групами клієнтів, раптовості, невизначеності, дефіциту часу, конфлікту тощо); - фізичної готовності (включає в себе наступні компоненти: стан здоров'я, спритність, швидкість реакції, гострота зору, слуху тощо). Психологічна готовність – це виявлення суті властивостей і стану особистості. Готовність – це не тільки властивість чи ознака окремої особистості, це концентрований показник діяльності особистості, міра її професійних здібностей. Психологічна готовність є включає в себе з однієї сторони запас професійних знань, умінь і навичок; з іншої - риси особистості: переконання, педагогічні здібності, інтереси, професійна пам'ять, мислення, увага, педагогічна спрямованість думки, працездатність, емоційність, моральний потенціал особистості, що забезпечать успішне виконання професійних функцій. [7, С.8].

Стан готовності має складну динамічну структуру і включає в себе такі компоненти:

– мотиваційний (відповідальність за виконання обов'язків, завдань, почуття обов'язку);

– орієнтаційний (знання та уявлення про особливості та умови діяльності, її вимоги до особистості);

– операційний (володіння прийомами та способами професійної діяльності);

– вольовий (самоконтроль, мобілізованість, саморегуляція дій); – оціночний (самооцінка підготовленості, критичність виконання).

2. Адаптація в освітній діяльності, формування професійної майстерності.

Адаптаційні процеси, що реалізуються під час формування професійної майстерності майбутнього соціального працівника є особливо актуальними, оскільки вони важливі задля адаптації:

- до інноваційної, компетентнісної системи освіти, у тому числі і післядипломної, тобто професійної освіти впродовж життя;
- до майбутньої професійної діяльності, яка постійно перебуває у процесі модернізації та оптимізації.

Головною ознакою компетентнісної моделі освіти є формування позиції студента як суб'єкта навчальної діяльності, власного розвитку професійної майстерності. А це означає, що процес навчання у ЗВО у цілому повинен бути максимально усвідомленим студентом, оскільки він має розуміти як загальну логіку професійного становлення, так й особливості кожного етапу сходження до необхідного рівня професійної майстерності, що визначає реальну готовність до входження в нову роль, адаптацію до умов інноваційної педагогічної діяльності, до освітнього середовища ЗВО, соціального середовища, що постійно змінюється.

Тому в системі розвитку професійної майстерності соціального працівника важливо формувати майбутнього фахівця як особистість, яка здатна до самоадаптації упродовж життя.

Неперервність адаптаційних процесів в системі підвищення професійної майстерності соціального працівника буде забезпечена за умови, якщо студенти будуть виступати суб'єктами навчального процесу, формування власної майстерності, реалізуючи функції саморегуляції, самоуправління, самоаналізу, самоконтролю, самооцінювання та ін. Освіта за такої парадигми реалізується за формулою «я вчуся», а не «мене вчать». Усі ці реформації вимагають передбачення адаптаційних процесів, основна функція яких полягає в забезпеченні логіки та наступності переходу від однієї якості до іншої.

Адаптація до інноваційної, компетентнісної системи професійної підготовки майбутнього соціального працівника передбачає перехід від однієї моделі до іншої. Знаннєво-орієнтована (інформаційно-відтворювальна) система освіти виявляється малопродуктивною й не відповідає запитам сьогодення: студент, який «запам'ятав визначену програмою суму знань» і виробив уміння їх використовувати в стандартних ситуаціях, не зможе адаптуватись до умов інноваційної практики у соціальній сфері, яка відзначається динамічністю, проблемністю, конфліктністю,постійною зміною соціально-економічних реалій. Важливо також забезпечити готовність майбутніх соціальних працівників до безконфліктної адаптації до умов майбутньої професійної діяльності на її початковому етапі. Закономірно, що така позиція може бути реалізована, якщо освітній (навчальний) процес виступає сферою самореалізації студента й безпосередньо залежить від рівня його адаптованості до освітнього середовища, яке найбільшою мірою

визначається головним видом діяльності студента – навчанням, у ході якого успішно реалізується за певних умов його адаптивна функція.

Якщо одним із значущих стандартів компетентнісної освіти є позиція студента як суб'єкта навчальної діяльності, власного професійного становлення, то домінантною в системі професійної підготовки майбутнього соціального працівника має стати самостійна робота, яка пов'язана не лише з процесом самореалізації, формування власної Я-концепції, методики та стилю майбутньої професійної діяльності, а й забезпечення неперервності особистісного та професійного розвитку, формування здатності до адаптаційних процесів в умовах, які постійно змінюються.

Як показують результати досліджень інноваційної системи освіти, що саме ці підходи забезпечують **підвищення рівня адаптивності студента** в навчальному процесі за рахунок того, що такий рівень організації навчального процесу сприяє:

– удосконаленню мотиваційної основи навчальної діяльності (студент навчається, проектуючи себе на майбутню професію);

– актуалізації творчості, забезпеченню умов для самореалізації особистісно-фахового потенціалу кожного студента;

– активності позиції студента, його здатності до адаптивно-оптимального вибору форм, методів навчання, ураховуючи його індивідуальні можливості та потреби.

Суб'єктність позиції студента в оволодінні професією забезпечує його адаптацію до реальних умов, усвідомленість процесу професійної підготовки, формування його професійної майстерності [38].

У рамках професійної підготовки соціального працівника в умовах адаптивного навчання студентів важливим є розуміння наступних процесів:

Передадаптація – це свого роду передумова, яка стосується, насамперед, теоретико-інформаційного налаштування студента. При тому майбутні соціальні працівники мають розуміти цілі та специфіку професійної підготовки.

Тому цей сегмент адаптивного навчання передбачє забезпечення розуміння студентом мети і завдань навчальної діяльності (чи то на макро, чи мікрорівні). На цьому етапі актуалізується рефлексійна діяльність студентів, яка буде відповідати за осмислення мети навчання, формування власного уявлення про професію, бачення себе у перспективі як майбутнього фахівця. Особливо важливо розуміти роль соціального працівника як суб'єкта формування соціального середовища.

Передадаптаційна взаємодія стосується не лише професійного навчання загалом, який більшою мірою реалізується на першому році навчання студентів, а й при оволодінні кожним сегментом програми професійного становлення майбутнього соціального працівника: опрацюванні навчальної дисципліни, навчального модуля, навчального заняття, яке є свого роду клітинкою (мікросистемою) процесу і віддзеркалює головні його тенденції. Лише за такої умови забезпечується цілеспрямованість, системність, адаптаційність процесу професійного становлення, а також актуалізації механізмів соціальної рефлексії, які допомагають студенту осмислити себе у контексті нової професійної ролі, соціальних функцій, які він буде реалізовувати в рамках майбутньої професії, а також забезпечення власної соціальної адаптивності.

Дезадаптаційна взаємодія (пряма й опосередкована) є досить складною, обумовленою, передусім, конфліктом підсистем (зокрема, освітньо-соціального середовища): звичної, традиційної та тієї, до якої необхідно адаптуватися. З одного боку, таку ситуацію можна трактувати як деструктивну, оскільки вона спричиняє ломку усталених стереотипів і часто – пониження загальної продуктивності навчальної діяльності. Цей сегмент адаптивного навчання найбільшою мірою актуалізується при переході від однієї системи навчання до іншої (від інформаційно-традиційної до професійно-орієнтованої) або в процесі впровадження інтерактивних форм та методів навчання, коли студенти не готові до продуктивної міжособистісної взаємодії в навчанні, висловлення своєї точки зору на проблему та її обґрунтування, участі в навчальних дискусіях та ін.

Тому важливо, щоб студент розумів логіку забезпечення ефективності будь-якого перехідного періоду та механізми, що обумовлюють його ефективність. Важливо, щоб перехід був логічним і поетапним і неодмінно базувався на наявному рівні сформованості навчальної діяльності студентів, усталених принципах інтеграції в соціальне середовище. Важливо, щоб у студентів було відчуття, що йдеться про переорієнтацію, реформування навчальної діяльності, освітнього, соціального середовища,а не ломку усталених форм, нівелювання особистісних надбань, які стосуються методики, стилю, режиму навчальної діяльності.

Реадаптаційна взаємодія трактується як до певної міри процес дезадаптації, зокрема, та його частина, яка стосується подолання конфлікту систем (навчальної, освітньої, соціальної) і вихід на конструктивний процес адаптивних змін, суб’єктом яких виступає сам студент.

3. **Адаптація у майбутній професії, подальшому розвитку професійної майстерності**

Ще у період професійного становлення у ЗВО, у процесі розвитку професійної майстерності соціального працівника важливо формувати **адаптаційний потенціал** щодо майбутньої професії, який допоможе:

- адаптуватись до діяльності на початковому етапі входження у професію;
- адаптуватись до умов професійної діяльності, які мають тенденцію до постійних еволюційних та радикальних змін (у процесі оптимізації та модернізації професійної діяльності соціального працівника), враховуючи виклики часу та тенденції розвитку галузі.

При аналізі чинників та умов адаптації молодого працівника доцільним є трирівневий підхід, що передбачає їх задіяність на особистісному, поведінковому та соціальному рівнях [39].

Особистісний рівень визначається чинниками індивідуально-психологічного та статусного характеру. Його формують:

- індивідуально-психологічні характеристики адаптанта;
- потреби, інтереси, соціальні установки та цінності особистості;
- професійно-ділові якості;
- знання та навички адаптанта;
- соціально-демографічні характеристики адаптанта;
- статус адаптанта у суспільстві та рівень його матеріальної забезпеченості.

Поведінковий рівень визначається процесами співставлення наявних особистісних можливостей та ресурсів з вимогами ситуації, що склалася на момент адаптації. Значною мірою цей рівень знаходиться під впливом когнітивних процесів та уявних чи реальних моделей поведінки. За своєю природою поведінковий рівень є ситуативним.

Його, окрім ситуації, формують такі чинники, як:

- рольові очікування адаптанта щодо власного місця в системі професійних відносин;
- стратегії життєвого (професійного) шляху особистості; - моделі трудової, економічної поведінки (наявні і можливі);
- системи дій і засобів, підпорядкованих досягненню мети (потенційної успішності адаптації).

Соціальний рівень формує адаптивне середовище, умови адаптації і включає три групи регулюючих чинників, серед них:

- чинники групової підтримки адаптанта (з боку, референтних груп тощо);

- інституціональні чинники, пов'язані з ефективністю функціонування систем освіти, з наявністю у суспільстві інституцій здатних забезпечити професійну та психологічну підтримку адаптанту;

- соцієтальні чинники: економічне становище держави і особливості ринку праці, наявність молодіжної політики; задіяність чітких норм, критеріїв, взірців оцінки адаптаційного процесу та культурологічних традицій адаптації; ментальність соціуму, його відкритість до інноваційних процесів [39].

Отож, адаптивні процеси в структурі розвитку професійної майстерності соціального працівника слід трактувати як на рівні створення зовнішніх умов у процесі організації навчальної діяльності студента, так і на рівні його самоосвітньої діяльності, тобто саморозвитку адаптивного потенціалу у процесі формування професійної майстерності.

Саморозвиток адаптивності в структурі професійної діяльності соціального працівника може реалізуватися через чотирьох структурну її організацію. Виділяється гностичний, конструктивний, організаційний і комунікативний компоненти.

Гностичний компонент – система знань і вмінь, які складають основу розуміння адаптаційних процесів і орієнтують на удосконалення професійної майстерності соціального працівника і яка повинна постійно поповнюватись. Йдеться не лише про спеціальні знання за фахом, а і ті, що визначають соціальну, загальнокультурну компетентність, а також знання про інноваційні тенденції та сучасні практики професійної діяльності, а також сучасні методики підвищення рівня професійної майстерності.

До цього компоненту також відносяться знання про власний досвід та практику професійної діяльності, реальний рівень розвитку професійної майстерності. Всі ці знання дають можливість визначити реальний рівень компетентності, який слугує основою для її подальшого розвитку.

Конструктивний компонент розвитку адаптивності у рамках підвищення рівня професійної майстерності у рамках професійної діяльності соціального працівника стосується спроможності фахівця спроектувати траєкторію та поетапний процес її вдосконалення. Особливо важливим є стартовий етап, який забезпечує реальність та конструктивність процесу. На цьому етапі визначається особистісно зорієнтована ціль розвитку, її кінцевий результат, а також проектується логіка поетапного руху у визначеному напрямі.

Організаційний компонент структури спрямований на реалізацію визначеного плану у межах реальних компетентностей. На цьому етапі діяльності важливо визначити шляхи, форми та методи роботи, які можуть

в оптимальному режимі забезпечити реалізацію цілей розвитку адаптивності у контексті розвитку професійної майстерності фахівця. Тут важливі особистісні якості, які визначають спроможність соціального працівника до продуктивних організаційних дій (цілеспрямованість, наполегливість, самоорганізація та ін.)

Комунікативний компонент вказує на те, що процес розвитку адаптивності фахівця соціальної сфери не повинен бути самодостатнім та ізольованим. Його ефективність буде значною мірою залежати від спілкування, інших форм взаємодії з колегами, управлінцями, фахівцями у даній сфері. За рахунок комунікації відбувається обмін думками, ідеями, обмін досвідом, а також створення спільних проектів з групового вирішення проблем адаптації/дезадаптації, однаково актуальних для інших співробітників.

Інтеграція всіх цих компонентів складає індивідуальний проект розвитку педагогічної майстерності, адаптивності у її контексті.

Важливим є розуміння теорії задля практичного використання

Практикум

І. Питання для контролю та самоконтролю:

- Адаптація студента у процесі оволодіння професією - це...
- Адаптація на початковому етапі професійної діяльності соціального працівника передбачає...
- У структурі формування професійної майстерності адаптивність соціального працівника має особливе значення, оскільки...
- Поняття «соціальної адаптації» трактується як...
- Формування адаптивності у різних контекстах передбачає поєднання наступних компонентів:
- Якості, характерні для людей з високим адаптивним потенціалом:
- Готовність соціальних працівників до професійної діяльності складається з наступних видів:
- Адаптація до інноваційної, компетентнісної системи професійної підготовки майбутнього соціального працівника передбачає...
- Особистісний рівень адаптації до професії визначається чинниками індивідуально-психологічного та статусного характеру. Його формують:

ІІ. Дискусійний ракурс проблематики

Поміркуйте над проблемами (в групі, самостійно)

- У чому особливість адаптаційних процесів, що реалізуються під час формування професійної майстерності майбутнього соціального працівника в умовах переходу на компетентнісну модель освіти?
- Чи погоджуєтесь з твердженням, що одним із значущих стандартів компетентнісної освіти є позиція студента як суб'єкта навчальної діяльності? Обґрунтуйте.
- Як адаптаційний потенціал, сформований під час навчання, допоможе адаптуватись до діяльності на початковому етапі входження у професію?
- У чому суть гностичного компоненту у структурі саморозвитку адаптивності соціального працівника до професії?Яку роль тут відіграють знання про власний досвід та практику професійної діяльності, реальний рівень розвитку професійної майстерності?
- 2. Чи можна тлумачити адаптивне навчання як процес становлення продуктивних взаємовідносин між студентом та освітнім середовищем. Обґрунтуйте позицію.
- 3. Потрактуйте позицію А. Петровського, згідно якої «адаптація – це перша фаза особистісного становлення індивіда, який входить у соціальну спільність».
- 4. Чому здатність до формування та зміни соціального середовища є значущою складовою професійної компетентності соціального працівника?
- Чи погоджуєтеся з тезою, що розвинути у клієнта адаптивний потенціал, необхідний для прийняття ним нових соціально-економічних, життєвих реалій, вирішення конфліктних ситуацій може лише фахівець, який сам ним володіє.
- Поміркуйте над проблемою, як особистісні якості можуть слугувати орієнтиром для формування фахівця соціальної сфери як особистості, а відтак і проектування у цій частині поетапного розвитку його професійної майстерності.

ІІІ. Самодіагностика

Методика «Визначення особистісної адаптованості особистості »
(А. В. Фурман)

№ п/п	Спробуй реально поглянути на свої взаємини з світом та оцінити за п'ятибальною шкалою свое ставлення до;	Дуже позитивне	Позитивне	Нейтральне, невизначене	Негативне	Вкрай негативне
	I ШКОЛА, УНІВЕРСИТЕТ					
1	Товаришів по класу/академгрупі					
2	Викладачів					
3	Класного керівника/куратора					
4	Предметів					
5	Школи/університету та її вимоги в цілому					
	II СІМ'Я					
6	Матері					
7	Батька					
8	Брата, сестри					
9	Бабусі і дідуся					
	III ВУЛИЦЯ					
10	Найближчих друзів					
11	Знайомих, товаришів					
12	Батьків твоїх друзів					
13	Сусідів					
	VI ВЛАСНЕ Я					
14	Своєї поведінки					
15	Внутрішнього Я: Я-образу чи Я- концепції					
Усього балів						

Методика дослідження соціально-психологічної адаптації

К. Роджерса - Р. Даймонда

Процедура дослідження

Прочитайте висловлювання та порівняйте їх зі своїм досвідом. У бланку слід зазначити відповідь, базуючись на таких оцінках:

0 - це мене зовсім не стосується;
1 - це мене не стосується;
2 - мабуть, це мене не стосується;
3. - не знаю, чи це мене стосується;
4. - це схоже на мене, але маю сумніви;
5. - це схоже на мене;
6 - це точно я.

Текст методики

1. Відчуває незручність, коли вступає з кимось у діалог.
2. Не має бажання розкриватися перед іншими.
3. У всьому подобається ризик, боротьба, змагання.
4. Має до себе високі вимоги.
5. Часто сварить себе за те, що зробив.
6. Часто відчуває себе пригнобленим.
7. Має сумніви, що може подобатися особам протилежної статі.
8. Свої обіцянки виконує завжди.
9. Теплі, добрі стосунки з оточуючими.
10. Людина стримана, замкнена; тримається осторонь.
11. У невдачах звинувачує себе.
12. Людина відповідальна; на неї можна покластися.
13. Відчуває, що не у змозі змінити щось, усі зусилля марні.
14. На багато речей дивиться очима однолітків.
15. Приймає в цілому ті правила й вимоги, яких варто дотримуватись.
16. Власних переконань і правил не вистачає.
17. Подобається мріяти, іноді - вдень; важко повертається від мрії до реальності.
18. Завжди готовий до захисту і навіть нападу: переживає образи болісно, розмірковуючи над способами помсти.
19. Уміє керувати собою і власними вчинками, примушувати себе або дозволяти собі; самоконтроль для нього - не проблема.

20. Часто змінюється настрій: настає нудьга.
21. Усе, що стосується інших, не хвилює: зосереджений на собі, зайнятий
собою.
22. Люди, як правило, йому подобаються.
23. Не соромиться своїх почуттів, відкрито їх виражає.
24. Серед великого скупчення людей відчуває себе дещо самотньо.
25. Нині бажає все покинути, кудись сховатися.
26. З оточуючими зазвичай вільно спілкується.
27. Важко боротися із самим собою.
28. Напружено сприймає доброзичливе ставлення оточуючих, якщо вважає, що не заслуговує на нього.
29. У душі - оптиміст, вірить у найкраще.
30. Людина вперта; таких називають важкими.
31. До людей критичний, засуджує їх, якщо вважає, що вони цього заслуговують.
32. Часто відчуває себе не тим,хто веде, а тим, кого ведуть: йому не завжди вдається думати і діяти самостійно.
33. Більшість із тих, хто його знає, добре до нього ставиться, люблять його.
34. Іноді бувають такі думки, про які не хочеться комусь розповідати.
35. Людина з привабливою зовнішністю.
36. Відчуває себе безпомічним, має потребу відчувати когось поруч.
37. Прийнявши рішення, виконує його.
38. Приймаючи самостійні рішення, не може звільнитися від впливу інших
людей.
39. Відчуває почуття провини, навіть коли звинувачувати себе немає сенсу.
40. Відчуває неприязнь до того, що його оточує.
41. Усім задоволений.
42. Почувається погано: не може організувати себе.
43. Відчуває млявість; усе, що раніше хвилювало, стало байдужим.
44. Урівноважений, спокійний.
45. Роздратований, часто не може стриматися.
46. Часто відчуває себе ображеним.

47. Людина спонтанна, нетерпляча, гарячкувата: бракує стриманості.
48. Буває, що поширює плітки.
49. Не дуже довіряє своїм почуттям: вони іноді підводять його.
50. Досить важко бути самим собою.
51. На першому місці - думки, а не почуття: перед тим як щось зробити, добре поміркує.
52. Те, що відбувається, тлумачить по-своєму, здатен нафантазувати зайве.
53. Терплячий до інших і приймає кожного таким, яким він є.
54. Намагається не думати про свої проблеми.
55. Вважає себе цікавою людиною - привабливою як особистість, помітною.
56. Людина сором'язлива.
57. Обов'язково треба нагадувати, підштовхувати, щоб доводив справу до
кінця.
58. У душі відчуває перевагу над іншими.
59. Немає нічого, у чому б виявив індивідуальність, своє "Я".
60. Боїться думок інших про себе.
61. Честолюбний, небайдужий до успіху, схвалення: у тому, що для нього суттєво, намагається бути кращим.
62. Людина, у якої на даний момент багато такого, що викликає презирство.
63. Людина діяльна, енергійна, ініціативна.
64. Пасує перед труднощами й ситуаціями, які загрожують ускладненнями.
65. Просто недостатньо оцінює себе.
66. Ватажок, вміє впливати на інших.
67. Ставиться до себе в цілому добре.
68. Людина наполеглива, їй завжди важливо зробити все по-своєму.
69. Не подобається, коли з кимось порушуються зв'язки, особливо - якщо починаються сварки.
70. Досить довго не може прийняти рішення, потім має сумніви щодо його правильності.
71. Розгублений, невпевнений у собі.
72. Задоволений собою.
73. Йому часто не щастить.
74. Людина приємна, приваблює інших.

75. Можливо, не дуже вродливий, але може подобатись як людина, особистість.
76. З презирством ставиться до осіб протилежної статі й не має контактів із
ними.
77. Коли треба щось зробити, його охоплюють страх, сумніви.
78. Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно хвилювало б.
79. Уміє наполегливо працювати.
80. Відчуває, що росте, дорослішає: змінюється сам і змінює ставлення до навколишнього світу.
81. Іноді говорить про те, про що насправді не має уявлення.
82. Завжди говорить тільки правду.
83. Схвильований, напружений.
84. Щоб він щось зробив, треба вперто наполягати на цьому.
85. Відчуває невпевненість у собі.
86. Обставини часто змушують захищати себе, виправдовуватись і обґрунтовувати свої вчинки.
87. Людина поступлива, м'яка у ставленні до інших.
88. Людина, якій подобається міркувати.
89. Іноді подобається хизуватися.
90. Приймає рішення і відразу змінює їх; звинувачує себе у відсутності волі, а вдіяти з собою нічого не може.
91. Намагається покладатися на свої сили, не розраховує на чиюсь допомогу.
92. Ніколи не запізнюється.
93. Відчуває внутрішню несвободу.
94. Відрізняється від інших.
95. Не дуже надійний, на нього не можна покластися.
96. Добре себе розуміє, усе в собі приймає.
97. Товариська, відкрита людина; легко спілкується з людьми.
98. Сили і здібності відповідають тим завданням, які треба вирішувати; усе може виконати.
99. Себе не цінує: ніхто його не сприймає серйозно, у кращому випадку усі до нього ставляться поблажливо, просто терплять.
100. Хвилюється, що забагато переймається особами протилежної статі.
101. Усі свої звички вважає позитивними.

Результати, менші від норми, інтерпретуються як надмірно низькі, а більші
від норми - як високі.

№ з/п		Показники	Номер висловлювань	Норма	
А	а	**Адаптивність**	4, 5, 9, 11, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 68, 72, 74, 75, 78, 79, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98	68-136	
	б	**Дезадаптивність**	2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 52, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 65, 70, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100	68-136	
2		Неправда -	34,45, 48,81,89	18-36	
		Неправда +	8, 82, 92, 101		
S	а	Прийняття себе	33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96	22–42	
	б	Неприйняття себе	7, 59, 62, 65, 90, 95, 99	14–28	
L	а	Прийняття інших	9, 14, 22, 26, 53, 97	12–24	
	б	Неприйняття інших	2, 10,21,28, 40, 60, 76	14–28	
E	а	Емоційний комфорт	23,29,30,41,44,47, 78	14–28	
	б	Емоційний дискомфорт	6, 42, 43, 49, 50, 83, 85	14–28	
I	а	Внутрішній контроль	4, 5, 11, 12, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79,91,98	26–52	
	б	Зовнішній контроль	13, 25, 36, 52, 57, 70,71,73, 77	18–36	
D	а	Домінування	58,61,66	6–12	
	б	Підлеглість	16, 32, 38, 69, 84, 87	12–24	
8		Есканізм (уникнення проблем)	17, 18, 54, 64, 86	10–20	

Загальний показник адаптованості визначається відношенням суми позитивних відповідей по шкалі адаптованості до суми позитивних відповідей по шкалі неадаптованості. Чим вище одержаний коефіцієнт, тим вище рівень соціально-психологічної адаптованості індивіда.

IV Саморозвиток

Завдання

Проаналізуйте три типи соціальної адаптації, визначених відповідно до поглядів У. Томаса та теорії біологічної еволюції А. Емерсона. Визначте та обгрунтуйте, який тип адаптації є домінуючим саме для вас.

Проаналізуйте аналітичний компонент у структурі формування адаптивності майбутнього соціального працівника. Сформуйте для себе комплекс практичних рекомендацій щодо його розвитку

Проранжуйте за рівнем сформованості особистісні якості, які характерні саме вам і визначають рівень вашого адаптивного потенціалу (відповідно до класифікації Дейнеки).

Розробіть та обґрунтуйте авторську модель адаптаційного періоду. Візуалізуйте власну пропозицію у вигляді презентації. Визначте переваги запропонованої моделі.

Ситуація.

В одній виправно-трудовій колонії для жінок-рецидивісток відкрився лікувально-оздоровчий профілакторій. Він з'явився за "колючкою" не за примхи начальства, а з необхідності. Восени минулого року засудженим, що відсиділи половину строку, стали надаватися відпустки. За домовленістю з адміністрацією колонії вони їздять до рідних на „побувку", а потім повертаються в зону. У колонії склалась ситуація, що більшість **жінок** мають 5-7-"ходок", сімей у них не має, рідні від них відмовилися. І жінкам, які отримати відпустку, просто нікуди подітися. Ось для такої категорії й відкрито профілакторій.

Проаналізуйте ситуацію з позиції адаптивних процесів. Які адаптивні дії повинен реалізувати соціальний психолог, щоб надати адекватну допомогу в лікувально-оздоровчому профілакторії? Як допомогти клієнтам адаптуватися до ситуації, що склалася?

Проаналізуйте принципи адаптивного мислення

Якщо вдуматися в слово «криза», китайською воно позначається двома ієрогліфами, один з них означає небезпеку, а інший – можливість. Адаптивне мислення – це вміння в будь-яких змінах бачити можливості та реагувати спокійно й конструктивно на небезпеку. Тут важливі три принципи адаптивного мислення:

- **Свідомість** (усвідомлювати, що відбувається, щоб керувати собою в цих змінах (як мінімум) і ситуацією (як максимум).
- **Ризикова грамотність.** Позитивне мислення – це не відвернутися від проблем і сказати, що їх немає, а повернутися обличчям до проблем, ризиків і взяти на себе відповідальність за їх вирішення, вміти дивитися ризикам в очі, виокремлювати їх і сценарними варіантами пропрацьовувати плани дій в тій чи іншій ситуації з тими чи іншими ризиками.
- **Навички критичного мислення** – вміння аналізувати, бачити взаємозв'язок між елементами системи та співвідносити це з вірогідністю настання. Критичне мислення – це особливий спосіб мислення, при якому людина ставить під сумнів інформацію, яка їй надходить, та власні переконання, намагаючись вийти за межі стандартних рішень. Розширяючи свою свідомість, розвиваючи ризикову грамотність, напрацьовуючи критичне мислення, ми будемо розвивати адаптивний інтелект. Якщо зовсім просто, то адаптивне мислення – це здатність людини легко рухатися в потоці життєвих змін.

13 кроків адаптивного руху в змінах (коучингова технологія з серії запитань):

1. Що я хочу зараз із того, на що впливаю на 100%?
2. Як дізнаюся, що я цього досяг?
3. Як зміниться моє життя, коли я цього досягну?
4. А що зараз щодо моєї мети?
5. Що я відчуваю та як можу перемкнутися на більш конструктивний стан?
6. На що я можу впливати, а на що – ні? Як відпустити те, на що я вплинути не можу?
7. Які якості, навички та вміння мені потрібні для того, щоб прийти до цього?
8. На що я можу опиратися? Що залишити незмінним? Що мене посилить?
9. Що змінити?
10. Які можливості відкриваються?
11. Що я зроблю та коли?
12. Що може піти не так?
13. Як себе підстрахую?

Цю технологію можна використовувати щоразу, коли стикаємося зі стресовими змінами. Виникає питання: «Як розвивати адаптивне мислення не тільки в стресових ситуаціях, а й щодня?» –

напрацьовувати, як будь-яку звичку. Тут важливі три правила: системність, регулярність та своєчасність. Системність, регулярність – наприклад, щодня вранці, вдень та ввечері. А своєчасність – виділити на це чіткий проміжок часу та приєднати до чогось, що повторюється щодня.

Комплекс вправ «Нейробіка», який створив Лоуренс Кац (американський професор нейробіології). В основі нейробіки лежить такий підхід – коли ми робимо однотипні, рутинні завдання, в нашому мозку відбувається насичення дендритів (нервових клітин). При цьому нестандартні рішення допомагають дендритам синтезуватися.

Можете вибрати один день на тиждень протягом, наприклад, місяця, двічі на тиждень по півдня або дві години щодня (як зручно) і робити щось (можна написати список справ). Потрібно подумати над тим, як ці справи можна вирішувати по-іншому. Наприклад, ходите з відкритими очима – походіть з закритими якийсь час; якщо пишете правою рукою – попишіть лівою; чистите зуби правою – почистьте лівою; п'єте чай з цукром – попийте без цукру; п'єте чай – попийте кави. Визначайте предмети та матеріали не очима, а на дотик, подумайте іншими словами (даєте визначення чомусь, а тепер опишіть те ж саме, але іншими словами), змінюйте звичний темп. Наприклад, миєте посуд щіткою – помийте рукою в рукавицях та мочалкою; поїдьте на роботу іншою дорогою; проведіть вечір не так, як зазвичай. Випрацьовуйте свої варіанти нейробіки та діліться цією технологією з іншими.

У бізнесі можна запустити такі челенджі з нейробіки, краще це зробити HR-відділам. Наприклад, оголосити про розвиток адаптивного інтелекту, створити чат, домовитися про день, коли все буде робитися не так (можна зробити це на вихідних і потім ділитися у чаті тим, що відбувається і що вийшло).

Читайте еще: Психолог для сотрудников: модный тренд или бизнес-необходимость?

Вправа «ССОР» (ставте під сумнів очевидні речі)

Щодня у визначений час протягом 5 хвилин письмово подумайте про щось і поставте під сумнів це очевидне. Наприклад, я хочу бути багатим, щасливим, здоровим. А тепер подумайте та ставте під сумнів: чуму я так вважаю? Які є докази того, що бути хворим і нещасним краще, ніж навпаки? Ще цю вправу можна застосовувати по прецеденту – зловили себе на тому, коли говорить хтось якусь фразу, і чітко впевнені, що це не так. Поставте собі запитання: «Звідки я це знаю?», «Чому так вважаю?», «Що в тому, що говорить опонент, може бути правдою?», «Чому він так говорить?», «Які в нього підстави?», «Які

могли б бути?». Так ви розсуваєте стереотипні межі, шаблони, звичні речі в мисленні та напрацьовуєте адаптивність.

Вправа «Зв'язувати незв'язуване»

Добре працює, коли з'являється проблема чи ситуація, з якою не одразу можемо впоратися. Подумайте про цю проблему чи ситуацію та обведіть поглядом навколо себе (там, де знаходитеся). Виберіть предмет, чомусь за цей предмет зачепиться погляд (ви відчуєте), і поставте запитання: «Що цей предмет порекомендує щодо розв'язання проблеми?», «Які характеристики предмета допоможуть розв'язати цю проблему?», «Якщо предмет міг би говорити, що б він сказав про проблему?», «Які ідеї запропонував би?».

Такі прості на перший погляд вправи (якщо робити їх письмово та свідомо) дійсно будуть допомагати напрацьовувати нові нейронні зв'язки і розкують, виведуть із в'язниці наших стереотипів та шаблонів, а отже – нарощуватимуть адаптивне мислення. Найскладніше в цьому – зловити себе на цих шаблонах.

Роберт Ділтс, американський тренер, один з авторів НЛП, порівняв роботу з ментальними шаблонами з приготуванням печені з тигра. Він говорив, що найважче – це зловити тигра, все інше – справа техніки. Печеня з тигра готується так, як і печеня з кролика. Тому важливо бути достатньо свідомим і випрацювати такий сильний намір розвивати своє адаптивне мислення, щоб через деякий час отримувати результати та легко рухатися в різних життєвих ситуаціях, обираючи оптимальні рішення.

«Я і моя професія». Будуємо асоціативні ряди.

Прочитайте уривок із праці Ш.О.Амонашвілі про професію вчителя. Адаптуйте ці судження до професії соціального педагога, соціального працівника (залиште позиції, які вважаєте актуальними, добавте свої).

«…Раніше я порівнював свою професію з професією лікаря .Чи має право лікар помилитися, коли оглядає свого пацієнта і ставить діагноз? Ну звичайно, не має такого права, це зрозуміло!

…Потім я порівнював професію педагога з професією актора. Певна річ, педагог повинен володіти перевтілюванням , умінням входити в роль.

…Спробував я порівняти свою професію з професіями архітектора, будівельника, геолога, астронома. Уявляв, що я так само проектую та будую дитячу душу, як проектують та зводять будинки архітектори і будівельники. Але незабаром я відмовився від таких думок, оскільки люди цих професій мають справу з неживою дійсністю, яка без опору підкорюється їхній багатій уяві і практичній творчості. Мені ж доводиться спілкуватися з маленькою людиною, яка сама виношує у собі власні

плани, мрії і прагне їх здійснити, самоутвердитися. Ні, вчитель не архітектор, інженер і будівельник дитячої душі, бо ця душа не являє собою набору будівельних матеріалів. Вона насправді є живою душею, пристрастю, життєдайною і творчою силою. Її потрібно не будувати, а збагачувати, розвивати, наповнювати ідеалами,переконаннями, прищеплювати їй любов до людей, природи, життя.

Отак кожне порівняння моєї професії з професіями залишало мені якесь правило і пам'ятку. Потім я згрупував їх і отримав пам'ятку такого змісту:

Будь обережний!

Не помилися!

Не зашкодь!

Будь надією для учня!

Даруй себе дітям!

Знай, чого прагнеш!

Постійно шукай у дитині багатство її душі!

Будь терплячим в очікуванні дива і будь готовий до зустрічі з ним у дитині!

Сформуйте памятку, актувань для вашої професії і саме для вас як майбутнього фахівця.

Пам’ятайте: ви маєте бути першими.

Людина народжується лідером. Якщо не хочете все життя залишатися слухняною овечкою в отарі, прагніть до лідерства, проявляйте себе.

2. **Вірте в себе** і тоді у вас повірять інші.

3. Всю відповідальність за все беріть на себе. **Не шукайте винних.** Це не означає, що потрібно себе постійно критикувати і займатися самоз’їданням. Помилки ми робимо для того, щоб потім детально проаналізувати їх і... забути. Це як ще одна сходинка до успіху, а шукання винних, перекладання відповідальності на "чужі плечі" лише забирає наш дорогоцінний час і ще дорогоцінніше здоров’я.

4. Правило найважливіше: Любіть себе. Пам’ятаєте одну з найосновніших заповідей: Полюби ближнього свого як самого себе? Якщо ж ми не любимо себе, це означає, що ми не любимо ближніх, а це вже гріх, або порушення законів природи. А природа порушень не пробачає. (Світлана Флікян, редактор новин ТРК "А.С.С.")

7. КЕЙС-МЕТОД ТА КЕЙС-ТЕХНОЛОГІЇ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Інтегральна мета: Осмислити сутність інтерактивних методик діяльності соціального працівника, до яких відноситься кейс-метод, зрозуміти його теоретико-практичні основи, методичні особливості практичного використання.

Студенту важливо розуміти, що готовність до використання кейс-методу у процесу майбутньої професійної діяльності, як і професійного навчання, можлива лише за умови достатнього рівня сформованості професійної компетентності, до якої відноситься здатність до аналітико-рефлексивної роботи, прогностично-проектувальної, організаторської діяльності, міжособистісної взаємодії, співпраці суб'єктів вирішення соціальної проблеми в рамках заданої ситуації. Саморозвитку цих професійно цінних якостей сприятиме цілеспрямована робота і використання комплексу спеціальних методів та вправ.

План

1. Загальні поняття про кейс-метод та кейс-технології

2. Методичні основи використання кейс-методу у роботі соціального працівника. Етапи розробки та опрацювання кейсів

1. Загальні поняття про кейс-метод та кейс-технології

Зважаючи на те, що в контексті компетентнісної системи освіти основу складають інтерактивні методи та технології діяльності, професійна майстерність соціального працівника неодмінно передбачає його здатність до інтерактивної діяльності різних рівнів та форматів: в системі професійної підготовки; в системі професійної діяльності; в системі підвищення фахової компетентності.

Проблеми активного використання інтерактивних методів діяльності обумовлена необхідністю пошуку моделей та технологій, які реалізуються через взаємодію, співпрацю, групове вирішення актуальних проблем.

Зазначене особливо значуще для соціальних працівників, оскільки їх діяльність характеризує високий рівень проблемності,

конфліктогенності, відповідно, домінування професійних ситуацій, які потребують комплексного аналізу та відповідно до його результатів самостійного формування алгоритмів діяльності.

Професійна майстерність соціального працівника передбачає його здатність до: системного бачення ситуації, її аналізу у комплексі всіх значущих складових; долучення до аналізу та розв'язання ситуації клієнта, інших задіяних у ній суб'єктів; організації цілеспрямованої, злагодженої роботи над конфліктною, проблемною ситуацією; конструктивної співпраці, міжособистісної взаємодії, взаєморозуміння, співучасті.

Інтеракція (від англ. Interaction – взаємодія) – взаємний вплив людей чи груп через постійний діалог, найважливішою особливістю чого є здатність людини «грати роль іншої», відчувати, як її сприймає партнер по спілкуванню (або група). Інтерактивні методи базуються на механізмі інтеракції, тобто міжособистісної комунікації.

Це є необхідним для майбутнього соціального працівника, діяльність якого полягає у допомозі щодо вирішення проблем клієнта, які визначаються та трактуються у рамках конкретних соціальних ситуацій. Оскільки надання допомоги в проблемних соціальних ситуаціях – це взаємна активність всіх її учасників, то і спосіб її вирішення – спільна інтерактивна діяльність.

До методів інтерактивного навчання та інтерактивних форматів організації професійної діяльності відноситься **casestudy – метод системного проблемно-ситуативного аналізу**, в основі якого – вирішення конкретних задач-ситуацій (кейсів). Це є складний полі функціональний метод (технологія), оскільки інтегрує в собі комплекс процесів, які активуються у контексті діяльності, забезпечуючи її цілісність: ціле утворення, діагностику, аналіз, моделювання, оцінювання, рефлексію та ін.

Кейс-метод – це детальне опрацювання одного прикладу в класі явищ. Сьогодні методологія кейс-стаді – це розроблений і популярний у соціальних науках інструментарій. Концепція кейс-стаді спирається на певні уявлення про природу випадку і на аналітичну сторону – збір та інтерпретацію даних. Кожен з випадків клієнтів соціальної роботи характеризується як унікальністю, так і достатнім ступенем типовості. Кожний окремий випадок являє собою окремий фрагмент соціальної реальності в контексті місця і часу.

Отож, кейс-стаді – це технологія навчання на основі аналізу конкретної ситуації. Базова ідея цієї технології полягає в тому, щоб в процесі навчання обговорювати реальні ситуації, що можуть виникнути у професійній діяльності.

Метод кейс-стаді був розроблений у Гарварді для навчання студентів бізнес-дисциплінам. За визначенням його розробників, цей метод дає

змогу студентам і викладачам брати безпосередню участь в обговоренні ділових ситуацій або завдань (кейсів).

В основу кейс-методу покладено принцип прецеденту, або випадку (case), який слугує тлом і водночас вагомим критерієм прийняття рішення з його розв'язання [4, С.9-10]. Отож, саме принцип прецеденту забезпечує наближення системи професійної підготовки фахівця до реальних вимог професії, актуальних викликів сучасного ринку праці щодо компетентності фахівця, забезпечення його конкурентоспроможності.

Концептуальність ідеї кейс-методу полягає в наступному [10]:

1. Отримання знань з дисциплін, істина в яких плюралістична, тобто немає однозначної відповіді на поставлене питання, а є кілька відповідей, які різні за ступенем істинності.

2. Вироблення знань, а не оволодіння готовими знаннями, співтворчість студента і викладача, що створює атмосферу демократичності в процесі отримання знань.

3. Результат застосування методу - не тільки знання, а й навички професійної діяльності.

4. Розробка моделі конкретної ситуації, що відбувається в реальному житті, і відображає комплексу знань і практичних навичок, які студентам потрібно отримати; при цьому викладач виступає в ролі ведучого, що генерує питання, фіксує відповіді та підтримує дискусію.

5. Спрямованість на розвиток системи цінностей студентів, професійних позицій, життєвих установок, своєрідного професійного світогляду.

Кейс-технології дають змогу розвивати навички аналізу та критичного мислення, виявляти різні погляди і точки зору.

Мета кейс-технологій полягає у можливості:

- аналізувати інформацію самостійно та у складі групи;
- шукати інформацію, необхідну для розв'язання певного завдання;
- виявляти ключові проблеми запропонованого завдання;
- шукати альтернативні шляхи розв'язання певного завдання та оцінювати їх;
- обирати оптимальне рішення та планувати програму дій.

Цілями кейс-технологій визначають: аналіз інформації (самостійно та у складі групи), пошук ключових проблем запропонованого завдання, пошук відомостей, які необхідні для вирішення завдання, пошук та оцінка альтернативних шляхів розв'язання завдання обрання найкращого рішення і складання плану дій. Кейс-технології в навчальному процесі сприяють формуванню уміння та навички: комунікації презентації взаємодії та прийняття колективних рішень

самостійного пошуку інформації задля розв’язання ситуаційного завдання експертного аналізу. (https://www.pedrada.com.ua/article/1203-qqq-17-m2-08-02-2020-osnovi-keys-tehnology-v-osvtnomu-protses-shkoli).

За традиційною гарвардською класифікацією **кейси розподіляють на:**

- структуровані, в яких подається мінімальна кількість додаткової інформації. Під час роботи з такими кейсами учасник розуміє: щоб знайти оптимальне рішення, слід застосувати певну модель чи формулу;

- «замальовки», що містять, як правило, від 1 до 10 сторінок тексту і 1-2 сторінки додатків, що ознайомлюють лише з ключовими поняттями. Працюючи з цими додатками, учасник має спиратися на власні знання;

- великі неструктуровані обсягом до 50 сторінок – найскладніші з усіх видів кейсів. Інформацію у таких кейсах подано дуже детально, однак необхідних для розв'язання кейсу відомостей може й не бути: учасник має знайти їх самостійно;

- дослідницькі кейси, працюючи над якими учасники мають не лише використовувати засвоєні теоретичні знання і практичні навички, а й пропонували щось нове. При цьому учасники разом з ведучим виступають у ролі дослідників.

Кейси, які можна використати для розвитку професійної майстерності майбутніх соціальних працівників **поділяють на:**

- ілюстровані ситуації – кейси, завдання яких – на конкретному прикладі навчити алгоритму ухвалення правильного рішення у певній соціальній ситуації;

- ситуації з формуванням соціальної проблеми – кейси, де ситуація описана у конкретний період часу, а проблема чітко сформульована; завдання такого кейсу – охарактеризувати ситуацію і самостійно ухвалити певне рішення;

- ситуації без формулювання проблеми – кейси, де описана більш складна, ніж у попередньому варіанті, соціальна ситуація, проблема чітко не окреслена, а представлена, наприклад, у статистичних даних. Мета такого кейсу – самостійно виявити проблему, проаналізувати наявні ресурси, вказати альтернативні шляхи розв'язання виявленої проблеми;

- прикладні вправи – кейси, в яких описують соціальну ситуацію, що склалася, встановлюють проблему і шукають вихід з неї. Мета такого кейсу – знайти шляхи розв’язання проблеми.

Основними елементами кейсу є :

- Анатомія кейсу.
- Середовище: де відбуваються події в кейсі.

- Тема: про що йде мова у кейсі.
- Питання: які піднімаються питання у кейсі.
- Дані: яка інформація подається у кейсі.
- Розв'язок кейса: який вимагається стиль мислення (дедуктивний – застосування теорії, індуктивний – створення теорії, конвергентний - аналітичний, дивергентний – творчий).
- Аналіз кейса: результат, який необхідно досягнути (закритий кейс єдина відповідь, відкритий – кілька можливих відповідей).
- Час, необхідний для обговорення (мало часу, багато часу).

Вимоги до кейсів:

- мати відповідний рівень труднощів,
- відповідати чітко поставленій меті створення,
- ілюструвати типові ситуації та декілька аспектів проблеми,
- не застарівати дуже швидко, бути актуальним на сьогоднішній день,
- розвивати аналітичне мислення, провокувати дискусію,
- мати кілька рішень

2. Методичні основи використання кейс-методу у роботі соціального працівника. Етапи розробки та опрацювання кейсів

Попри велике різноманіття типів кейсів, які можна використати у роботі соціального працівника, як і процесі розвитку та саморозвитку його професійної майстерності, існує загальна логіка роботи з ними. Логіка, як поетапність процесу, може мати свої різновиди, специфіку використання, не втрачаючи при тому певних алгоритмів дій. Проаналізуємо один з варіантів роботи з кейсом, який можна адаптувати до різних умов та обставин.

Розвиток професійної майстерності майбутнього соціального працівника передбачає розуміння поетапності розробки кейсів, на основі якої можна працювати з конкретною проблемною ситуацією.

Етапи розробки кейсів.

- формування мети і завдань кейсу;
- визначення проблемної ситуації;
- складання плану кейсу;
- пошук інформації, яка необхідна для розкриття пунктів плану узагальнення інформації, необхідної для розкритися пунктів плану;
- побудова або вибір моделі обраної ситуації; перевірка її відповідності реальній ситуації;
- вибір жанру кейсу;
- проведення експерименту;
- діагностика ефективності кейсу;

− підготовка кінцевого варіанта кейсу;

− підготовка методичних рекомендацій щодо використання кейсу: розробка завдань, питань для ведення дискусії та презентації кейсу.

Зазначені етапи свідчать про те, що робота з кейсом задля розвитку своєї професійної майстерності передбачає алгоритм дій, який співвідноситься з дослідницькою роботою, відповідно до якої студент/соціальний працівник ставить завдання оволодіти методикою роботи з певним кейсом з тим, щоб її можна було адаптувати до різних ситуацій. При цьому особливо значущим є підвищення власної професійної компетентності. Ця методика може застосовуватися як у рамках фронтальної, групової роботи, так і індивідуально для професійного саморозвитку.

Етапи та завдання в опрацюванні кейсів (групова форма)

Етапи	**Завдання**
Ознайомлення із запропонованою ситуацією	Зрозуміти ситуацію та окреслити шляхи ухвалення певного рішення
Пошук та аналіз інформації для ухвалення рішення	Навчитися добувати та оцінювати інформацію, необхідну для розв’язання проблеми
Обговорення можливих альтернативних рішень	Розвивати альтернативне мислення
Резолюція – ухвалення рішення у групах	Порівняти та оцінити запропоновані варіанти рішень
Диспут – захист рішень окремими групами	Навчитися аргументувати власну думку
Зіставлення висновків – порівняння рішення, ухваленого у групах, з рішенням, ухваленим на вищому рівні	Оцінити взаємозв’язок інтересів

У методичній літературі також пропонується приклад визначення алгоритмів роботи з кейсами [13, с.80].

Розв’язувати кейси доцільно у шість етапів. Приклад колективної роботи з ведучим, який може застосовуватися під час становлення майбутнього соціального працівника, так і в його професійній діяльності

в ситуаціях групового вирішення соціальних проблем, долучення до роботи різних фахівців, безпосередніх учасників проблемної ситуації. Робота проводиться з використанням «Мозкового штурму».

Закономірно, що *початок роботи стосується ознайомчо-проєктувальних дій.* Учасники мають ознайомитися із ситуацією та її особливостями, законспектувати ключові ідеї, щоб освіжити у пам'яті теоретичні знання, які потрібно буде використовувати під час аналізу кейсу. Після цього слід оглядово прочитати кейс, щоб скласти про нього загальне враження.

На другому етапі потрібно виділити основну проблему (проблеми), чинники та персоналії, які можуть допомогти у розв'язанні кейсу. Учасники мають уважно прочитати завдання кейсу і впевнитися у тому, що зрозуміли його.

На третьому етапі ведучий має запропонувати концепції або теми для «мозкового штурму», який є важливим способом розвитку творчої активності. «Мозковий штурм» складається з таких фаз:

– входження у стан психологічної розкутості, відмова від стереотипності, страху здаватися смішним. Для цього слід створити психологічні умови взаємної довіри. Ідеї мають втратити автора і стати загальними;

– «мозковий штурм», завдання якого – створити багато ідей. Усі ідеї фіксують у протокольному списку ідей. Для висловлення кожної ідеї учасники мають не більше 1-2 хв.

«Мозковий штурм» відбувається за такими принципами:

- є ідея – говорю, нема ідеї – не мовчу;

- асоціювання – заохочується; що більш дикою здається ідея, то краще;

- ідей має бути якомога більше;

- висловлені ідеї можна запозичувати, комбінувати і видозмінювати як завгодно;

- критика – заборонена; того, хто критикує, позбавляють слова;

- творчий аналіз ідей з метою пошуку конструктивного розв'язання проблеми.

На четвертому етапі аналізують результати розв'язання завдання. Для цього учасники мають знову прочитати текст кейсу, уважно фіксуючи всі чинники або проблеми, які стосуються поставлених питань.

На п'ятому етапі пропонують один або декілька варіантів розв'язання кейсу, виявляють послідовність дій, вказують на труднощі, з якими учасники можуть зіткнутися під час розв'язання кейсу, а також способи запобігання цим труднощам. На п'ятому етапі мають скласти список ідей і концепцій для розв'язання запропонованої у кейсі проблеми.

Шостий етап – рефлексія (з латини reflexio – звернення назад) – це здатність розуму аналізувати себе, «мислення про мислення», акт самоаналізу тощо. Глибина рефлексії залежить від освіченості людини, моральних якостей і рівня самоконтролю. Рефлексія у спрощеному визначенні – це розмова із собою. На шостому етапі також відбувається обговорення кейсів, що може мати вигляд відкритої дискусії.

Запропонована модель роботи з кейсом є умовною і може бути видозмінена відповідно до умов конкретної навчальної чи професійної ситуації. Головне. що варто пам'ятати майбутньому соціальному працівнику:

1. Групова діяльність є досить ефективною, оскільки передбачає інтерактивну діяльність, можливість співвіднесення різних точок зору на проблему, варіанти її вирішення.

2. Робота над кейсом реалізує модель дослідницької роботи, яка починається з постановки проблеми і завершується визначенням та обговоренням ефективності її вирішення.

3. Будь-яка робота над конкретним випадком передбачає узагальнення і можливість застосування алгоритмів в аналогічній ситуації.

4. Рефлексійна складова моделі є особливо важливою для подальшого розвитку професійної майстерності соціального працівника. оскільки допомагає осмислити діяльність і себе в ній, на основі чого спроектувати подальші перспективи саморозвитку.

Важливим є розуміння того, що всі форми інтерактивної діяльності є ефективними для розвитку професійної майстерності соціального працівника, що реалізуються через різні види міжособистісної взаємодії

Можна продемонструвати, як інтерактивна діяльність, міжособистісна взаємодія у рамках використання кейс-методу сприяє розвитку професійної компетентності, реалізації ним значної кількості професійно важливих функцій.

1. Насамперед, йдеться про мобілізацію колективних зусиль щодо *комплексного аналізу професійної ситуації*, в результаті якого акумулюється значний масив інформації, отриманий від кожного суб'єкта спільної діяльності. При тому перед студентами постає необхідність систематизувати отриману інформацію, абсорбувати найбільш цінне з огляду на поставлені цілі, класифікувати проблему відповідно до сформованої групи характеристик, від яких буде найбільшою мірою залежати прийняття рішень. Озвучення мислительного процесу різних студентів на етапі аналізу ситуації, проблеми у її контексті, дає можливість співвіднести алгоритми свого мислення з іншими, переконуючись у правильності свого, або вносячи корективи з огляду на аргументованість, переконливість інших.

Так формується навчальна ситуація, коли аналіз, професійне мислення в цілому стають реальним об'єктом вивчення студентами:

сформована позиція студентом щодо аналізу та оцінки ситуації співвідноситься з іншими, при тому виробляється спільний алгоритм, який для даних конкретних умов буде оптимальним. Він або виокремлюється з-поміж усіх запропонованих як найбільш вдалий, вірогідний, логічний, аргументований, або конструюється новий, інтегруючи по елементні напрацювання, або є повністю продуктом колективного мислення. У будь-якому разі, йдеться про ситуацію багатовимірного осмислення ситуації, піддаючи аналізу як продуктивні її складові (аж до колективних знахідок), так і завідомо і завідомо безперспективні. Колективний аналіз складає контент реальної професійної діяльності в рамках надання соціальної допомоги, якій має передувати комплексний та глибокий аналіз ситуації. Саме здатність соціального працівника «побачити» все, аж до деталей, і виділити головне, що слугуватиме підґрунтям прийняття рішень визначає основу його професійної компетентності, спроможності до теоретично обґрунтованих практичних дій.

Отож, у результаті колективного аналізу ситуації у студентів фіксується та розвивається уявлення про аналіз як: а) значущу складову професійної діяльності, вирішення конкретної проблеми надання соціальної допомоги; б) засіб протидії непродуктивного використання шаблонних рішень без адаптації до конкретних умов практики; в) спосіб використання теорії задля розуміння практичних реалій як на рівні загальних тенденцій, так і конкретних ситуацій її застосування»; г) намагання включити в аналіз якомога більше складових та чинників, що обумовлюють саме ту конкретну проблему; д) необхідність моделювання різних версій та моделей з'ясування проблематики конкретної ситуації, відбір оптимальних на основі співвіднесення аргументаційних позицій.

2. Наступний пласт професійно важливих компетентностей, які отримує майбутній соціальний працівник у процесі використання кейс-методу стосується *формування здатності до конструктивної взаємодії* з усіма зацікавленими сторонами, суб'єктами діяльності у процесі вирішення проблеми у рамках конкретної ситуації соціальної допомого. Конструктивна співпраця закономірно веде до необхідності забезпечення сприятливих міжособистісних взаємин між учасниками діяльності. При тому слід зауважити, що міжособистісні взаємовідносини та психологічний мікроклімат будуть результатом не спеціальних додаткових зусиль викладача, а природнім фоном злагодженої, конструктивної, в значить і успішної роботи (у нашому випадку – вирішення соціальної проблеми в рамках соціально означеної ситуації).

Окрім того, використання кейс-методу сприятиме розвитку значущих професійних компетентностей, пов'язаних зі здатністю: а) сприймати іншу людину як особистість, що має право на власну позицію, точку зору, навіть якщо вона і кардинально відрізняється від власної; б) вміти слухати іншого, апріорі розуміючи, що його точка зору має місце на

існування і сформована на основі відповідних обставин; в) розвивати особистісні якості, які дозволяють толерантно ставитися до інших, на демократичних засадах взаємодіяти з ними; г) формувати власну «Я-концепцію», що акумулює принципові особистісно, професійно орієнтовані позиції, без яких студент не зможе відчувати себе повноцінним, самодостатнім суб'єктом інтерактивної діяльності, конструктивних міжособистісних взаємовідносин.

Отож, кейс-метод, як один з найбільш поширених різновидів інтерактивної діяльності, має високий потенціал у розвитку професійної майстерності майбутніх соціальних працівників.

Важливим є розуміння теорії задля практичного використання

Практикум

I. Питання для контролю та самоконтролю:

1. Здатність до інтерактивної діяльності соціального працівника передбачає...
2. Кейс-метод трактується як
3. Кейс-технології дають змогу розвивати...
4. За традиційною гарвардською класифікацією кейси розподіляють на
5. Типи кейсів щодо розвитку професійної майстерності майбутніх соціальних працівників:
6. Кейси, завдання яких – на конкретному прикладі навчити алгоритму ухвалення правильного рішення у певній ситуації відносяться до...
7. Етапи розробки кейсів:
8. Вимоги до кейсів:
9. Умови ефективного використання методики роботи з кейсами:

II. Дискусійний ракурс проблематики

Поміркуйте над проблемами (в групі, самостійно)

1. Потрактуйте позицію стосовно того, що професійна майстерність соціального працівника передбачає його здатність до системного бачення проблемної ситуації,
2. Як при вирішенні конфліктної ситуації використовується той факт, що кожен з випадків клієнтів соціальної роботи характеризується як унікальністю, так і достатнім ступенем типовості.

3. Чи погоджуєтеся ви з позицією, що принцип прецеденту забезпечує наближення системи професійної підготовки фахівця до реальних вимог професії, забезпечення конкурентоспроможності фахівця?
4. Як ви розумієте рефлексію у контексті роботи з кейсом, які головні функції вона виконує і чому її ефективність залежить від освіченості людини, моральних якостей і рівня самоконтролю? Як оцінюєте рівень сформованості ваших рефлексивних здібностей.

ІІІ. Самодіагностика

Виконайте тест «Комунікативність та стиль спілкування з клієнтом» у процесі роботи над соціальною ситуацією

Інструкція. Оберіть оцінку своїм діям у запропонованих нижче ситуаціях:

ні, так не буває — 1 бал;
ні, як правило, так не буває — 2 бали;
невизначена оцінка — 3 бали;
так, як правило, так буває — 4 бали;
так, так буває завжди — 5 балів.

1. У мене завжди багато ідей і планів.
2. Я прислухаюся до зауважень інших.
3. В основному мені вдається навести логічно правильні аргумен-ти при обговоренні.
4. Я налаштовую членів соціальної групи на творчу роботу.
5. Свої помилки я здебільшого визнаю.
6. Висловлюю свої думки з максимальною переконливістю.
7. Пропоную альтернативне рішення пропозиціям інших.
8. Говорю емоційно, щоб переконати і надихнути людей.
9. Ясно виражаю свої думки у спілкуванні з людьми.
10. Я враховую думку інших людей і намагаюся користуватись нею на практиці.
11. Звичайно я наполягаю на своїй позиції і на своїх пропозиціях.
12. Я з розумінням вислуховую навіть ті контраргументи, які висловлюються агресивно.
13. Я завжди зізнаюся в тому, що чогось не знаю.
14. Енергійно відстоюю свої погляди.
15. Я намагаюся розвивати чужі ідеї так, начебто вони були моїми.

16. Я допомагаю порадою в методичних питаннях членам соціальної групи, колективу.
17. Захоплюючись своїми творчими проектами, я звичайно не цікавлюся думкою інших.
18. Я прислухаюся і до тих людей, що мають власні погляди на соціально-педагогічний процес.
19. Відкрито говорю про свої сподівання, побоювання і труднощі при постановці задачі перед членами цільової групи.
20. Я розумію почуття інших людей.
21. Я вважаю за краще висловлювати свої думки, ніж вислуховувати інші.
22. Уважно стежу за своїм мовленням.
23. Як правило, нікого не перебиваю.
24. Я витрачаю багато сил і енергії на те, щоб переконати інших, як їм правильно працювати.
25. Прагну, щоб свою позицію висловлювали всі члени колективу.
26. Викладаю свої думки послідовно.

Обробка результатів

За кожну відповідь «так», поставлену у твердженнях 2, 4, 5, 10, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 23 і 25 додайте один бал. Обчисліть суму. Це перше число.

За кожну позитивну відповідь у твердженнях 1, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 14, 17, 21, 22, 24 і 26 додайте один бал. Обчисліть суму. Це друге число.

Порівняйте ці два числа. Перше число показує, наскільки Ваш стиль наближається до авторитарного і ви не можете ефективно використовувати кейс-метод, друге число показує рівень демократичності, тобто здатності до інтерактивної діяльності.

Проведіть самоаналіз за критеріями готовності до реалізації функцій кейс-менеджера, або фахівця з управління справами клієнта **(**Case Manager)

Фахівець у ролі кейс-менеджера клієнта **–** працює спільно з клієнтом та реалізує діяльність, спрямовану на задоволення індивідуальних потреб клієнта через забезпечення комплексного отримання необхідних соціальних послуг у випадку якщо клієнт: не може самостійно вирішити одну або кілька проблем; має розлади адаптації, внаслідок чого відбулася повна або часткова втрата здатності до

соціального обслуговування; має комплекс соціальних, психологічних, медичних та інших проблем; проблема клієнта має специфічний характер і при її вирішенні необхідна стороння допомога. До ефективних умов діяльності фахівця у ролі кейс-менеджера, або фахівця з ведення випадку можна віднести: чітке планування діяльності, що передбачає розробку плану індивідуальної роботи для кожного конкретного клієнта; особиста відповідальність за виконання запланованого; створення і підтримка професійних зв'язків у сфері надання соціальних послуг та координація зусиль між усіма учасниками процесу задля надання якісних та необхідних соціальних послуг кожному клієнту; контроль та моніторинг якості й своєчасності надання послуг відповідно до розробленого плану дій;

посередник у вирішенні конфліктів (Negotiator) – попередження виникнення різноманітних конфліктів та їх подолання в громаді; збір, аналіз та передача інформації в межах різних систем клієнтів і їх оточення. До ефективних умов діяльності фахівця у ролі посередника у вирішення конфліктів можна віднести: об'єктивність і нейтральність; це означає, що фахівець має вислухати кожного, не приймаючи позиції жодного, допомогти знайти взаємовигідні позиції для кожного та перетворити конфліктуючі сторони на партнерів; контроль за власними емоціями та готовність до вирішення конфлікту; фахівець із соціальної роботи має бути нейтральною особою у вирішення конфліктів, вміти контролювати свої емоції, зберігати спокій та рівновагу при цьому, висловлювати та проявляти готовність до вирішення конфлікту між опонентами; володіння мистецтвом введення переговорів; фахівець із соціальної роботи має мати власну позицію у вирішенні конфлікту між опонентами, бути спрямованим на переговори та вміти їх вести.

IV. На шляху до професійного зростання

II. Завдання для самостійної роботи (за вибором):

1. За матеріалами теми сформуйте п'ять власних суджень, які, на вашу думку, є особливо значущими у процесі формування здатності до роботи з кейс-технологіями.

2. Проаналізуйте етапи розробки кейсів та визначте ті, які вважаєте для себе найбільш проблемними. Обґрунтуйте свої позиції.

3. Проаналізуйте приклад роботи з кейсом з власного досвіду (на навчальних заняттях, в соціальному середовищі). Сформулюйте висновки, які вважаєте особливо важливими для розвитку вашої професійної майстерності.

4. Виберіть проблемну ситуацію для використання кейс-методу (бажано з власного досвіду) і розробіть алгоритм роботи з нею через поетапність можливого застосування визначеного комплексу дій.

5. Занотуйте, в чому саме є преваги технології кейс-стаді.

6.Створити банк кейсів соціального спрямування (5 – 10 карток в електронному вигляді).

Правильно написаний кейс відповідає таким вимогам:

- чітко відповідає поставленій меті, що відповідає тематиці матеріалу, який вивчається;
- має відповідний рівень складності;
- ілюструє типові, реалістичні професійні ситуації;
- є актуальним та практично значущим на сьогодні;
- розвиває аналітичне та критичне мислення;
- удосконалює практичні вміння й навички;
- зачіпає емоційну сферу учасників;
- передбачає багатоваріантність рішення та викликає дискусію.

Кілька порад, як починати занурення у case-study:

1. Почніть з вирішення простого завдання (“проблеми”).
2. Попрацюйте в ролі члена команди, обговоривши разом мету та розподіл обов’язків у групі.
3. Заздалегідь підготуйте та запропонуйте членам групи ресурси, які вони можуть використовувати для вирішення кейсу.
4. Заплануйте окремо час для зустрічей команд та їхньої роботи, щоб члени груп чітко могли проаналізувати загальний часовий ресурс та обсяг роботи.
5. Розробіть разом загальні правила роботи в командах.
6. Давайте можливість рефлексувати на кожному етапі вирішення проблеми.

Результат роботи з кейс-методом

- Здобуття знання;

Розвиток загального уявлення;

· Розуміння методу;
· Здобуття навички використання методу, концепції і знання;
· Здобуття навички аналізувати складні і неструктуровані проблеми;
· Здобуття навички розробки дій і їх здійснення
· Ріст в умінні слухати
· Ріст в умінні налагоджувати надійні зв'язки
· Розвиток певних відносини:
· Відповідальність за свої рішення, за результати;
· Скептицизм;
· Критичний погляд на самого себе;
· Впевненість - "можу зробити";
· Розвиток вміння спілкуватися - коротко, ефективно, переконливо;
· Розвиток певной якості розуму:
· Розрізнення надії, думки, припущення, фактів;
· Ясність цілей і завдань;
· Аналіз;
· Ініціатива;
· Набір норм - моральних, підприємницьких;
· Громадських;
· Розвиток судження та здорового глузду;
· Передбачення значення, результатів;
· Розгляд ситуації в довгостроковій перспектив

Рекомендації щодо роботи з кейс-методом.

Соціальний працівник не має погоджуватися з усім, що йому говорить клієнт. Навпаки, він повинен вміти поставити під сумнів деякі з положень клієнта для того, щоб спонукати його до роздумів та конкретних дій.

Над чим, з вашої точки зору, слід задуматися і поміркувати клієнтові?

Наприклад:

- що стало причиною його труднощів і проблем;
- що він не зробив або зробив неправильно в його конкретної ситуації;
- критично осмислити своє теперішнє становище і витягти уроки з минулого;
- як він бачить своє майбутнє та що йому потрібно зробити для того, щоб реалізувати свої плани.

Метод: аналіз ситуацій (case study)
Банк наративних історій та ситуацій

Ситуація 1

«...Я вже все перепробувала: благала, плакала, просила, щоб не пив. Він обіцяв не пити, якщо йому не будуть «тріпати нерви». Догоджала йому у всьому, слово наперекір сказати боялася, дітям суворо наказувала, щоб тата вони не дратували. Все рівно знайде привід, щоб розсердитися, і тоді вже нап'ється, як він каже, на «законній основі». Тоді я стала кричати і лаятися, виганяти його з дому, якщо приходив п'яний, ховати гроші. Стало ще гірше: він гроші візьме в борг, а мені віддавати. І вештається невідомо де, а я шаленію від страху, що там з ним, бо п'яний, а місто велике, автомобілі носяться, та й злочинність зараз яка!

Ситуація 2

Тоді я сказала: краще пий вдома. Сама купляла йому пляшку, пила разом з ним за компанію. Але він став пити все більше і більше. Вже не соромлячись, купляв спиртне і товаришів по чарці став запрошувати. Цього я вже не витримала. Розповіла все його матері. Вона йому дала «прочухана». «Горілчаних братів» відвадила, гроші і навіть взуття на вихідні дні у нього забирає і ховає. Тепер ми з нею чергування встановили, щоб на роботу його проводжати і зустрічати. А він, підступна тварюка, все рівно вивернеться та нап'ється. Що робити - не знаю».

Ситуація 3

Світланка П., учениця ПТУ, шокувала своїх одногрупників та вчителів своїм виглядом: то пофарбує волосся в рожевий або зелений колір, то вистрижеться "квадратиками", то одягне армійську форму, то джинси з вирізаними дірочками. Вона намагалась привернути до себе увагу Андрія К. її поведінка визивала посмішки та глузування з боку товаришів.

Ситуація 4

В одній виправно-трудовій колонії для жінок-рецидивісток відкрився лікувально-оздоровчий профілакторій. Він з'явився за "колючкою" не за примхи начальства, а з необхідності. Восени минулого року засудженим, що відсиділи половину строку, стали надаватися відпустки. За домовленістю з адміністрацією колонії вони їздять до рідних на „побувку", а потім повертаються в зону. У колонії склалась ситуація,

що більшість жінок мають 5-7-"ходок", сімей у них не має, рідні від них відмовилися. І жінкам, які отримати відпустку, просто нікуди подітися. Ось для такої категорії й відкрито профілакторій.

Ситуація 5

Багатодітна сім'я. Двоє хлопчиків і одна дівчинка з розумовими вадами. Батьки посилають їх жебракувати. Дітей забирає міліція. З матір'ю починає працювати соціальна служба, їй надали значну гуманітарну допомогу, одяг, харчування. Незважаючи на це, дітей все одно посилають просити гроші.

Ситуація 6

Неповнолітній хлопчик посварився з учителем фізкультури. Причиною сварки стало виконання вправи, яка у нього не виходила. Вчитель поставив йому незадовільну оцінку, обґрунтувавши її як невиконання домашнього завдання. Хлопчик пішов з уроку, але й додому не повернувся. Він поїхав на поїзді мандрувати.

Ситуація 7

Руслан, 15 років, виховується в забезпеченій сім'ї, має вдома комп'ютер, відеоплеєр, записаний батьками у секції тенісу, плавання, карате. Батьки дуже пишалися сином, який мав добрі успіхи як" у навчанні, так і в спорті. Одного разу вони були запрошені у Кримінальну міліцію з приводу жебрацтва їх сина. У той час, коли він повинен бути на секціях, він, переодягнутий, жебракував на вулиці. Як він пояснив - це був його бізнес.

Наративна історія №1.

За направленням центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді до обласного центру соціально - психологічної допомоги потрапила жінка з дітьми (віком 17 та 9 років), яка постраждала від насильства.

Зі слів Ольги (так звали жінку), її побив чоловік, який прийшов з роботи в нетверезому стані. При цьому, діти були свідками вчиненого насильства. Вона також розповіла, що раніше чоловік її не бив, але вони часто сварилися.

За рекомендацією спеціалістів закладу Ольга написала заяву до поліції, хоч діти і були проти цього.

Жінка та діти отримували допомогу в Центрі протягом 3 місяців, після чого повинні повернутися додому, про що було повідомлено

місцевий центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, для подальшої роботи з сім'єю.

При спілкуванні представників місцевого ЦССССДМ з чоловіком, він категорично відмовився від того, щоб дружина поверталася додому, зазначивши, що діти повинні повертатись, а її він бачити не хоче.

Оскільки причину своєї поведінки він не пояснив, Центром було направлено інформацію до поліції про вчинення чоловіком економічного насильства по відношенню дружини.

Діти дуже хотіли додому і весь час говорили, що скучають за батьком і дуже його люблять. Про вчинення батьком насильства по відношенню до матері діти відмовляються обговорювати, а жінка написала ще одну заяву до поліції про те, що чоловік позбавляє її житла.

Пізніше було з’ясовано, що Ольга ніде не працювала, домашнім господарством займався чоловік, який тяжко працював на приватного підприємця. Їсти жінка також не готувала, за дітьми не доглядала (цим також займався батько).

Чоловік нікому про це не розповідав, оскільки не хотів, щоб знали батьки,які були проти його одруження на Ользі.

Зі слів чоловіка, причиною, що обумовило вчинення насильства, стало те, що в нього був день народження і він після роботи випив з колегами, які потім умовили його «продовжити в іменинника». Прийшовши додому, чоловіка зустріла дружина, що мала неохайний вигляд: «була в нічній сорочці та не розчесана», в будинку було не прибрано, посуд після сніданку був не митий, їжа була не приготовлена. Колеги почали насміхатися над таким «подарунком» і він не втримався.

Після того, як жінка написала дві заяви до поліції, чоловік подав заяву на розлучення.

Наративна історія №2

Жінка звернулася до сільської ради з приводу фізичного насильства з боку чоловіка.

Вона розповідала, що чоловік часто б’є її та старших дітей (хлопці віком 17 та 8 років).

Голова сільської ради порадила їй терпіти, мотивуючи це тим, що «в усіх сім'ях всяке буває, а він її чоловік і в неї троє дітей». Крім того, він з хорошої сім'ї, батьки дуже порядні люди, а вона всього лиш невістка. І якщо батьки йому нічого не говорять, то і страшного нічого немає.

Заяву до поліції подав старший син, у якій він зазначив, що батько постійно б’є матір та їх із братом. Крім того, батько неодноразово ґвалтував матір (як сам, так і з іншими чоловіками), заставляв його вступати з матір’ю в статеві стосунки, а останнім часом почав домагатися і його.

Причиною подання заяви до поліції стало те, що хлопець почув, як батько говорив матері, що скоро вона йому буде не потрібна, оскільки доньці вже 6 років і він не лише буде її першим чоловіком, а й загалом донька може замінити її в ліжку.

Після того, як хлопець звернувся до поліції, жінка з дітьми втекла з дому та перебувають у реабілітаційному центрі.

Наративна історія №3

Жінка, яка протягом 6 місяців перебувала в центрі соціально - психологічної допомоги, написала скаргу до Міністерства соціальної політики України про те, що вона постраждала від насильства з боку чоловіка, їй немає де жити, а директор закладу відмовляється продовжувати термін її перебування в Центрі.

Оскільки термін перебування в закладі не повинен перевищувати 90 діб, а жінка вже перебувала два терміни, було здійснено перевірку ситуації, під час якої з'ясовано, що жінка звернулася до Центру, оскільки її вигнав чоловік. Термін перебування було продовжено, тому що чоловік був категорично проти подальших стосунків (родина проживала в цивільному шлюбі), а квартира, в якій жінка проживала раніше, знаходиться в аварійному стані.

Також було встановлено, що ситуація в родині склалася через те, що жінка, яка на той час перебувала у відпустці по догляду за дитиною до 3 років, знущалася з батьків чоловіка, які є інвалідами (батько – по зору, а мати – після перенесеного інсульту), зокрема: коли чоловік був на роботі, вона всіляко їх принижувала та не впускала додому, коли вони виходили з квартири…

Сину батьки не говорили, оскільки боялися, що він з нею розійдеться, а вони дуже любили свою онуку, яку жінка погрожувала забрати і« вони її більше ніколи не побачать»(дитина була не зареєстрована на батька, а жінка мала статус одинокої матері). Однак в четвертий раз, коли жінка не впускала батьків до квартири, а на вулиці йшов дощ, чоловіку, який в цей час був на роботі, зателефонували сусіди і повідомили про те, як його

дружина ставиться до його батьків. Коли він про все дізнався, він і вигнав свою цивільну дружину.

Крім того було з’ясовано, що квартира, в якій жінка проживала до розміщення в Центр, не є в аварійному стані, а лише потребує косметичного ремонту, але жінка (як і її матір) не робила ремонту, очікуючи, що їм виділять матеріальну допомогу і вони зроблять перепланування квартири. Також жінка вважала, що вона з дитиною не повинна перебувати у квартирі, де буде проводитись ремонт, оскільки це шкідливо для здоров’я. Тому вона вважала, що їй повинні були продовжити термін перебування в закладі, а місцева влада повинна прискорити виділення матеріальної допомоги для того, щоб вона з дитиною змогли повернутись в «нормальні умови».

8. САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Інтегральна мета. Забезпечити розуміння того, що без здатності до самоуправлінської діяльності нереально досягти високого рівня професійної майстерності, оскільки вона визначає її організаційну структуру і відповідає за професійний саморозвиток упродовж життя.

Студенту важливо розуміти, що самоменеджмент представляє складну сферу діяльності, яка має свої теоретичні основи і сучасні ефективні практики реалізації, без яких цей процес буде стихійним, а відтак і непродуктивним. У формуванні здатності до самоменеджменту провідну роль відіграє сам студент як суб'єкт цього процесу, використовуючи спеціальні методики та інтегруючи освітній та власний життєвий простори.

План

1. Самоменеджмент у контексті формування професійної майстерності фахівця

2. Основи розвитку тайм-менеджменту майбутнього соціального працівника

1. Самоменеджмент контексті формування професійної майстерності фахівця

Сьогодні менеджмент соціальної роботи виступає важливим елементом формування мережі соціального обслуговування, соціального захисту та соціальної підтримки населення України. Це пов'язано з кризовим станом суспільства, в умовах якого ефективність мережі соціального обслуговування можливо досягти завдяки злагодженій роботі соціальних служб в цілому та високо організованому само менеджменту окремого соціального працівника,

До змісту професійної готовності соціального працівника висувається ряд нових вимог, серед яких ключове місце займає вміння здійснювати самоменеджмент. Як зазначає О. Штепа **поняття «самоменеджент»** можна розглядати в кількох визначеннях: науку про самокерування і самоорганізацію людини; роботу людини над собою в

межах особистісного розвитку та оволодіння методами ділової активності (зокрема керування проектами і грошима), керування людиною власним життям; здатність людини організувати свою діяльність так, щоб чітко розпланувати робочий та вільний час; управління власними ресурсами, тобто вміння їх набувати, зберігати, розвивати та раціонально використовувати й бути успішною і самодостатньою людиною [54, с. 224].

Оволодіння майбутніми соціальними працівниками навичками самоменеджменту дозволить їм не лише успішно вирішувати низку питань особистого характеру, а й дасть змогу успішно організовувати професійну діяльність. Тому питання підготовки до самоменеджменту має стати ключовим у діяльності вищої школи. Адже управлінська компетенція займає одне з провідних місць у структурі професійної майстерності майбутніх соціальних працівників, в структурі їх професійної майстерності. Професійна майстерність соціального працівника вимагає від нього вміння бути керівником та організатором життєдіяльності своїх клієнтів, готувати їх до самостійного життя після подолання кризи.

Самоменеджмент передбачає знання та вміння, які дозволяють:

– керувати своїм часом і власною професійною поведінкою;

– уникати перевантаження та стресів;

– обирати пріоритети власної діяльності;

– економити власний час та час своїх клієнтів;

– знаходити час для відпочинку і правильно його організовувати;

– самостійно контролювати свої дії, зіставляючи їх з метою;

– оцінювати результати власної роботи та визначати подальші перспективи;

– налагоджувати зв’язки з іншими людьми для координації власних дій;

– передавати свої знання клієнтам з метою навчити їх раціонально організовувати власний час тощо.

Необхідною складовою самоменеджменту у контексті розвитку професійної майстерності майбутнього соціального працівника виступає вміння планувати власну діяльність.

Важливо не просто знати загальну мету, а й чітко вміти виокремити етапи досягнення цієї мети. Тому важливим виступає питання оволодіння студентами сучасними та дієвими способами планування та організації власного життя від звичайних записників до електронних планувальників. Найбільш популярною з **методик самоменеджменту**, які використовують як засіб планування є: карти і графіки Ганта, простий органайзер, SWOT-аналіз, паперові та електронні записники та ін. Для

раціональної організації часу також використовують спеціальні комп'ютерні додатки StickyNote і Power Notes. StickyNote – найпопулярніший у світі додаток для створення електронних заміток – стікерів, надійний нагадувач про всі заплановані події, зустрічі та завдання. «липкі листочки» виникають на екрані лише в зазначений час і можуть самостійно зникати після закінчення терміну, а їх поява може супроводжуватися запуском потрібних програм, документів або webсторінок. Будь-яку примітку нескладно відредагувати, надрукувати та надіслати електронною поштою. Всі примітки автоматично зберігаються при закритті програми. Підтримка категорій дозволяє розумно розділити робочі завдання і особисті, окремо зберігати контактну інформацію, корисні ідеї. Розширений режим пошуку дозволяє миттєво знайти будь-яку примітку з бази.

Power Notes вчасно попереджає користувача про заплановані їм події, зустрічі та завдання, в тому числі періодичні. Програма дозволяє створювати електронні замітки, які можна зберігати на диску, багаторазово редагувати і виводити на друк. Поряд з зазначеними ресурсами є ряд інших, не менш популярних, зокрема: Calendarscope, WinOrganizer, Пакет YearPlanner та ін.

Одним із сучасних методів, що надає великі можливості самовдосконалення та саморозвитку виступає коучинг. Останній являє собою цілеспрямований процес розвитку співробітників організації, націлений на: підвищення продуктивності праці як окремого члена, так і всієї організації в цілому; мобілізацію внутрішніх ресурсів особистості; розвитку необхідних здібностей та навичок і т.п.

Методики коучингу допомагають людині: визначити особисті цілі і детальні етапи їх досягнення; підвищити власну самостійність і відповідальність; швидко знаходити правильні рішення складних ситуацій; раціонально витрачати свої ресурси; використовувати власний потенціал тощо.

У зв'язку з Європейським вектором розвитку української вищої школи коучинг набуває широкого використання, як новий метод навчання, а саме самонавчання студентів. Його реалізація дає можливість підвищити якість освіти за рахунок розвитку самостійності, творчості, ініціативності та відповідальності студентів.

Зрозуміло, що формування готовності до самоменеджменту майбутніх соціальних працівників має свої особливості залежно від специфіки професійної діяльності. Адже управлінські функції соціального працівника досить широкі:

– сприяння діяльності соціальних служб на всіх рівнях;

– залучення клієнтів до активної діяльності щодо вирішення власних життєвих проблем;

– залучення громадськості до вирішення соціальних проблем;

– узгодження дій між різними організаціями тощо.

Отож, проблема готовності майбутніх соціальних працівників до самоменеджменту є складовою частиною процесу професійної підготовки студентів цієї спеціальності. Вона знаходить своє відображення у питаннях самостійного навчання студентів, самоконтролі навчальної діяльності, координації дій з викладачами.

2. Основи розвитку тайм-менеджменту майбутнього соціального працівника

До структури самоменеджменту соціального працівника входить і здатність ефективно управляти часом.

«TimeManagement» з англійської – «управління часом». Головна функція тайм- менеджменту – використовувати час свого життя з максимальною ефективністю.

Найбільш точне визначення тайм-менеджменту звучить так: **Тайм-менеджмент** – це облік, розподіл і оперативне планування власних ресурсів часу. Тайм-менеджмент – це науковий підхід до організації часу і підвищення ефекту від його використання [49].

Система управління часом складає поєднання процесів, інструментів, технік і методів. Зазвичай управління часом є необхідністю у розвитку будь-якого проекту, оскільки визначає час завершення проекту і масштаб.

Спираючись на основні функції менеджменту (планування, організація, мотивація та контроль) **в управлінні часом можна виділити наступні процеси;**

- Аналіз витрат робочого часу соціального працівника. Виявлення основних хронофагів.
- Моделювання стратегій з урахуванням проведеного аналізу.
- Цілепокладання: постановка мети або визначення ключового напрямку розвитку. Визначення та формулювання мети (цілей).
- Планування і розстановка пріоритетів.
- Розробка плану досягнення поставлених цілей і виділення пріоритетних (першорядних) завдань для виконання.
- Самомотивація та пошук ресурсів до ефективного використання робочого часу.
- Організація простору в якому відбуватиметься реалізація планів соціального працівника.

- Реалізація – конкретні кроки і дії відповідно до наміченого плану і порядком досягнення мети.
- Контроль досягнення мети, виконання планів, підбиття підсумків за результатами.

Хронофаги (від др.-грець. – буду їсти; поглиначі часу, пожирачі часу) – один з термінів управління часом, позначає будь-які відволікаючі об'єкти, що заважають і відволікають від основної діяльності (роботи та інших запланованих справ).

Хронофаги можуть бути особами (наприклад, колеги з пустопорожніми балачками, друзі з порожніми дзвінками, тощо). або неживими (комп'ютерні ігри, телевізор та ін.).

Одним з основних способів виявлення хронофагів є хронометраж – вивчення витрат часу шляхом фіксації і замірів тривалості виконуваних дій.

Хронометраж – метод вивчення витрат часу за допомогою фіксації і вимірів тривалості виконуваних дій. Завдання: визначити, на що витрачається ваш час; виявити «поглиначів часу»; вишукати резерви часу; виробити «почуття ефективності» і «почуття часу».

Рекомендується записувати всі свої дії з точністю до 5-10 хвилин протягом хоча б двох тижнів. Найбільш простий спосіб вести хронометраж – фіксувати початок і закінчення будь-якої справи.

Способи вести хронометраж.

Паперовий метод. Передбачає фіксацію всіх витрат часу протягом дня в блокноті, записнику або на спеціально підготовлених бланках (окремі аркуші легко втрачаються).

Мобільний метод – хронометраж за допомогою різних додатків для мобільних телефонів.

Метод диктофона. Коли ми перемикаємося на нову справу, то робимо голосовий запис. Увечері підводимо підсумки на папері.

Віддалений метод – встановлене ПЗ формує графічний звіт про витрати.

Online- метод – використовуючи веб-браузер підключаєтеся до веб – ресурсу, що містить online – сервіс для хронометражу. Такий спосіб дозволяє вести хронометраж з будь-якого місця, де є Інтернет, і за допомогою будь-якого пристрою, де встановлений браузер.

Аналіз робочого часу діагностує яку соціальний працівник найчастіше використовує стратегію часу. В. Зеленін розподіляє **стратегії часу** на успішні й неуспішні. До неуспішних він відносить стратегії:

- коли працівник бере на виконання робочих завдань більше часу ніж потрібно й «тягне» час;

- коли працівник бере на виконання робочих завдань більше часу ніж потрібно й завершує завчасно;

- коли працівник бере на виконання робочих завдань менше часу ніж потрібно й запізнюється з виконанням;

- коли працівник бере на виконання робочих завдань менше часу ніж потрібно й виконує завдання наспіх, що значно знижує якість роботи

До успішної стратегії часу В. Зеленін відносить стратегію, коли працівник бере на виконання робочих завдань стільки часу скільки необхідно й все встигає [Зеленин В. Между величием и травмой: Трактат о селективной психодиагностике в коучинге (Монографія). Том 1. – К.: Изд-во «Люта справа», 2015.272 с.].

При плануванні свого робочого часу необхідно орієнтуватись на успішну стратегію це дозволить не тільки ефективно використовувати час, але й зберігати внутрішній баланс й рівновагу, що є основою у профілактиці професійного вигорання соціального працівника.

Отже, для забезпечення реальності планування слід планувати такий обсяг завдань, з яким менеджер соціальної роботи може реально впоратися. Для складання хорошого плану з чітким зазначенням використаного часу необхідно розподілити свої завдання на довго-, середньо- і короткострокові.

Основні принципи складання плану: регулярність, системність, послідовність.

План на робочий день є найважливішою сходинкою у плануванні робочого часу, він постійно контролюється і коригується з урахуванням обстановки і за допомогою методів впорядкування планів робочого часу

До методів впорядкування планів робочого часу відносять: метод «Альп», принцип Парето, аналіз «АВС», «Матриця Ейзенхауера».

Метод «Альп» охоплює п'ять стадій: впорядкування завдань; оцінка тривалості дій; резервування часу (у співвідношенні 60:40); прийняття рішень по пріоритетах і передоручення; контроль обліку виконаного.

Черговість виконання справ можна встановлювати за допомогою принципу Парето (у співвідношенні 80:20). Відповідно до цієї теорії можна зробити висновок щодо використання робочого часу фахівця: за перші 20% витраченого часу досягається 80% результату. Решту 80% витраченого часу дають лише 20% загального результату.

У аналізі «АВС» усі завдання поділяються на три класи відповідно до їх значущості. Найбільш важливі справи становлять 15% загальної їх кількості, якими займається фахівець. Внесок цих задач для досягнення цілі складає близько 65%.

Важливі завдання становлять 20% загальної їх кількості, значимість їх для досягнення цілі приблизно дорівнює 20%. Менш важливі

(малоістотні) завдання становлять 65% загальної їх кількості, а їх значимість дорівнює 15%.

Для використання АВС аналізу необхідно дотримуватись наступних правил:

1. Скласти список всіх майбутніх завдань.
2. Систематизувати їх за важливістю і встановити черговість.
3. Пронумерувати ці завдання.
4. Оцінити завдання відповідно по категоріям А, В і С.
5. Завдання категорії А (15% загальної їх кількості) вирішує перший керівник.
6. Завдання категорії В (20%) підлягають передорученню.
7. Завдання категорії С в силу своєї мало значущості підлягають обов'язковому передорученню.

Прискорений аналіз за принципом Ейзенхауера. Цей принцип є допоміжним у тих випадках, коли необхідно терміново прийняти рішення про пріоритетність виконання завдань. Пріоритети встановлюються за такими критеріями як терміновість і важливість завдання. Вони поділяються на чотири групи:

− термінові (важливі) завдання; їх виконує менеджер;

– термінові (менш важливі) завдання; менеджер може передоручити їх рішення іншим особам;

− менш термінові (важливі) завдання; менеджеру необов'язково вирішувати їх відразу, але вирішити їх він може пізніше сам;

− менш термінові (менш важливі) завдання; менеджер повинен передоручити їх рішення іншим особам.

Під час тренінгу з тайм-менеджменту майбутні соціальні працівники можуть відпрацьовувати за допомогою спеціально підібраних вправ навички хронометражу, а також навички застосування на практиці методів впорядкування планів робочого часу. За допомогою роботи з метафоричними картами опрацьовуються хронофаги. Кожен студент може виробити індивідуальний рецепт ефективного управління своїм робочим часом.

Організація простору в якому відбуватиметься реалізація планів соціального працівника є необхідною складовою управління часом. Впорядкування і підтримка робочої атмосфери на робочому місці пов’язують із підтримкою чистоти на робочому місці та застосуванням зручної системи органайзерів як за робочим місцем соціального працівника так і на робочому столі комп’ютера. При цьому робочі документи необхідно розсортувати на постійно необхідні у роботі й ті, що не часто потрібні у роботі.

Відповідно до цього критерію потрібно розташувати найчастіше використовуванні на самому зручному й видному місці робочого столу у зручних підписаних органайзерах робочого столу. Ті, що використовуються не так часто, розташувати у шкафчиках і шухлядках. Ті ж документи які використовуються дуже рідко відправляють до архівів. Рекомендується підписувати великими літерами всі папки (навіть ті, що в архіві).

Рекомендється також розділити робоче місце на зони (наприклад, зона роботи с комп'ютером та зона роботи з без ПК). Обов'язково необхідно, щоб на робочому місці була зона «мотиватор», де б знаходились речі чи предмети, які б підтримували би ваш позитивний емоційний стан (квітка, фото родини). Не рекомендується обідати за робочим місцем [2].

Узагальнюючи, можна виокремити основні компетентності, які має сформувати соціальний працівник з менеджменту в рамках розвитку професійної майстерності: здатність планувати і аналізувати свій робочий час, усуваючи хронофаги, вміння встановлювати цілі, розділяти їх на завдання й розставляти між ними пріоритетність виконання, здатність себе контролювати й мотивувати, а також організовувати свій робочий простір.

Зазначені теоретичні позиції з тайм-менеджменту тісно корелюють з наступними практичними порадами:

Тайм-менеджмент: 18 порад з управління часом

Ефективна стратегія управління часом дозволяє збалансувати такі важливі аспекти нашого життя, як робота, відпочинок і сімейні стосунки. Це важливо насамперед тому, що постійне відчуття нестачі часу може призвести до накопичення стресу, що неодмінно позначиться і на вас самих, і на ваших стосунках з оточенням. Ви відзначаєтеся пунктуальністю чи любите спізнюватися? Чи часто ви встигаєте закінчити роботу в обумовлений час? У вас вистачає часу на відпочинок чи ви постійно поспішаєте? Якщо ваша відповідь «ні» хоча б на одне з перерахованих питань, це означає, що ви не управляєте своїм часом настільки ефективно, як могли б.

Ось 18 порад із тайм-менеджменту, які ви можете використовувати, щоб підвищити свою продуктивність, все встигати і нарешті знайти час на відпочинок із сім'єю, друзями або заняття улюбленою справою.

1. Підготуйтеся заздалегідь

У деяких книгах радять починати ранок зі складання списку справ на весь день. Ідея чудова, проте ще краще, якщо ви будете робити це ввечері, відразу після повернення з роботи. Таким чином, ви точно

встигнете це зробити, а під час сну мозок зможе обробити ці ідеї в підсвідомості. Дуже часто люди, які так роблять, прокидаються вранці з ідеями і знаннями, які відносяться до запланованих на день справ.

Ще одна важлива перевага підготовки щоденного списку справ вечорами – ви просто будете спати спокійніше. Однією з основних причин безсоння є думки, занепокоєння і спроби не забути все, що вам потрібно зробити на наступний день. А так ви очистите свій розум та зможете дозволити собі глибокий та спокійний сон.

2. Сформуйте графік

Планування часу зменшує стрес і звільнює енергію, яка раніше витрачалася даремно. Спробуйте спланувати свій день (Google Spreadsheets, Google Calendar і т. д.), а потім тиждень та місяць – це дасть вам більше почуття контролю та допоможе підвищити продуктивність протягом усього робочого дня. Поява почуття відповідальності за своє життя як мінімум підвищує особисту самооцінку.

Одна з найбільших помилок, яку може допустити людина, якій не вистачає часу, – почати свій робочий день без чіткого уявлення про те, що саме має бути зроблено.

3. Почніть вставати рано

У вас буде більше часу, щоб посидіти і подумати, як краще виконати те чи інше завдання. І тоді як інші ще сплять, ви зможете насолоджуватися тишею та спокоєм.

Якщо проаналізувати біографії багатьох успішних людей, то можна побачити, що майже всі вони мають одну спільну рису – звичку лягати спати до 23 години вечора і вставати рано-вранці. Більшість із них встає о 6-й ранку, і навіть раніше, що дозволяє їм виділити достатньо часу для планування наступного дня. Всього кілька хвилин роздумів перед тим, як приступити до вирішення чергового завдання, дозволяє заощадити чимало часу в процесі його виконання.

4. Робіть перерви

Постійна робота виснажує організм та негативно впливає на продуктивність. Крім робочих годин, у вас повинні бути і заплановані перерви, які дозволяли б трохи відпочити та відновитися.

Добре працює техніка Pomodoro – чергування часу, в якому одна година містить 45 хвилин на роботу і 15 хвилин на перерви. Для цього можна використовувати спеціальні програми, наприклад Pomodoro Time для Mac OS або доповнення для браузера Google Chrome, які сповіщають, коли настає час для перерви.

5. Усуньте фактори, що відволікають

Повідомлення електронною поштою, в скайпі, повідомлення в

соціальних мережах – усе це відволікає вашу увагу і не дає сконцентруватися на роботі. Упевнений, багато хто з вас помічав, що іноді на різну переписку йде кілька годин на день, при тому що особливої потреби в цьому немає.

Ви не зобов'язані реагувати на них миттєво, тому краще вимкнути всі повідомлення і виділяти окремий час вранці та ввечері, щоб відповідати на усі повідомлення саме в цей час.

Відомий дизайнер Артемій Лебедєв в одному з інтерв'ю у відповідь на питання, яким секретом продуктивності він може поділитися, сказав, що він просто принципово не користується месенджерами. Замість цього єдиним інструментом комунікації вибрав електронну пошту, вхідні листи в якій оброблює раз на день.

6. Позбавтеся непотрібного

Виникає закономірне питання – що ж є тим самим «непотрібним»? Строго кажучи, це все, що заважає вам у досягненні конкретних цілей. Якщо говорити про роботу, це може бути спілкування в соціальних мережах у робочий час, зайві наради, мікроменеджмент завдань, зайва ланка в ланцюжку тверджень і т. д.

Простіше кажучи, вам потрібно намалювати чітку межу між «треба» і «непотрібно» у вашому житті. Чим чіткіше ви визначите, що відноситься до конкретного терміну, тим більше ви виявите речей, які забирають ваш час, не приносячи при цьому жодної користі.

7. Багатозадачність – не для всіх

Навик багатозадачності – це талант, який є далеко не у всіх із нас. Якщо ви в змозі працювати в багатозадачному режимі, чудово. Якщо це не так – краще залишити спроби і перестати себе мучити.

Багато людей намагаються підвищити власну продуктивність, перейшовши в режим багатозадачності, хоча просто не можуть працювати в такому темпі. Це призводить до запуску відразу декількох проектів, жоден із яких у результаті не буде доведений до кінця, втрачається концентрація, з'являється дратівливість і розчарування у власних можливостях. Цілком можливо, що саме у вашому випадку більш правильним рішенням буде концентрація на чомусь одному.

8. Навчіться говорити «ні»

Багатьом із нас важко відмовити у проханні навіть знайомим, не кажучи вже про рідних людей. Але коли вас просять зробити щось, на що у вас просто немає часу, просто відмовте – ввічливо, але твердо. І не дозволяйте собі відчувати почуття провини.

9. Складіть список завдань (To-Do List)

Причому для кожної справи можна ще й визначити час, який, ймовірно, буде витрачено на її виконання. Списки завжди корисні,

однак розуміння, скільки часу забере кожен із пунктів, істотно спрощує їхнє сортування за пріоритетами. Якщо робочий день добігає кінця, ви можете зосередитися на виконанні тієї роботи, яку точно встигнете завершити.

Дуже зручно використовувати для цих цілей спеціальні сервіси, які працюють у хмарі і мають функцію синхронізації між пристроями. Завдяки цьому ви не тільки позбудетеся паперових записок (які можна втратити), а й отримаєте можливість доступу до інформації з будь-якого пристрою, підключеного до Інтернету. Приклад такого сервісу – Wunderlist.com

10. Уникайте перфекціонізму

Основна характеристика перфекціонізму – надмірна увага до деталей та прагнення зробити все ідеально, важливо це чи ні, насправді. Щодо роботи це обертається постійними зривами термінів і надмірним затягуванням часу, необхідного для отримання результату.

Потрібно виробити для себе раціональне ставлення до роботи. Немає нічого поганого в тому, щоб прагнути бути кращим, проте дуже непродуктивно намагатися бути найкращим. Важливо навчитися розрізняти, де знаходиться та сама тонка грань, яка відділяє самокритичність і вимогливість перфекціонізму.

11. Визначтеся з цілями

Будь-яка ваша дія повинна бути спрямована на досягнення певної мети, неважливо, йдеться про короткострокові плани чи реалізацію довгострокової стратегії. Трата часу на все інше – потенційне марнотратство.

Якщо ваша основна мета – розвиток бізнесу, ваші плани на день, тиждень і місяць повинні будуватися відповідно до того, що необхідно зробити для досягнення зростання та підвищення доходів.

12. Розставте пріоритети

Є завдання, які вимагають максимального швидкого вирішення, інші ж можна без проблем відкласти. Розстановка пріоритетів, відповідно до важливості й актуальності завдань, дозволяє уникнути авралів і можливих проблем. Відомий американський бізнес-консультант Стівен Кові рекомендує розділяти список справ на 4 групи:

Важливі і термінові. Завдання, які повинні бути виконані обов’язково та якомога швидше.

Важливі, але не термінові. Завдання, які на перший погляд можуть здатися важливими, проте при детальному розгляді такими не стають. Можна поставити їх на друге місце.

Термінові, але не критичні. Найчастіше саме вони забирають найбільше часу, при цьому майже не впливаючи на кінцевий результат. Якщо є можливість, делегуйте їх.

Не термінові та не важливі. Справи, яким можна присвоїти низький пріоритет, і зайнятися ними в останню чергу, коли все інше вже буде зроблено.

13. Навчіться делегувати

Не можна зробити всю роботу самому, якщо її обсяг постійно збільшується. Не варто навіть намагатися, інакше замість очікуваного результату ви отримаєте тільки втому, зниження мотивації і невпевненість у власних силах. Якщо ви хочете рости, необхідно навчитися делегувати свої обов'язки іншим людям.

Успіх у малому бізнесі залежить від здатності його власника дивитися в майбутнє і займатися його розвитком, а не займатися з дня на день рутинними операціями. Збирайте команду талановитих і розумних людей, а потім шукайте можливості передати їм відповідальність за конкретні завдання.

14. Використовуйте календар

Перехід до ведення календаря – фундаментальний крок до початку управління своїм часом. Lotus Notes, Google Календар або iCal в Mac OS – інструменти знайдуться на будь-який смак. Причому у останніх двох рішень є одна велика перевага – можливість синхронізації інформації між десктопними і мобільними пристроями, а також зберігання даних у хмарі. Тому ви можете отримати доступ до свого календаря з будь-якого пристрою, який має доступ до Інтернету.

15. Навчіться фокусуватися

Про багатозадачність я вже писав, і вміння фокусуватися – зворотна сторона цієї ж медалі. У спробі зробити все та відразу ви можете взяти на себе настільки багато роботи, що просто не встигнете зробити нічого із запланованого. Щоб уникнути цього, зосередьтеся на одному ключовому завданні в один момент часу.

Закрийте всі програми, які не використовуєте. Закрийте всі вкладки в браузері, які забирають вашу увагу. Зосередьтеся лише на роботі – це допоможе вам досягти найбільшої ефективності.

16. Діліть велике ціле на маленькі шматочки

Здатність успішно втілювати в життя великі проекти – один із найскладніших навиків, яким людина може навчитися. Розуміння величезного обсягу майбутньої роботи може давити морально і пригнічувати будь-яку волю до дії. Однак розумні люди вигадали рішення і цієї проблеми.

Просто розбивайте одну велику мету на маленькі завдання, багато етапів, проходження кожного з яких наближає вас до вирішення спільної мети. Це не тільки подарує вам відчуття спокою, а й дозволить відстежувати прогрес та адекватно оцінювати необхідні зусилля.

17. Визначте продуктивний час

Можливо, справа в біоритмах, а може, в простій звичці, але одні люди більш продуктивні вранці, а інші – в другій половині дня або навіть вночі. Визначте для себе момент, коли ваша продуктивність знаходиться на підйомі, і відповідно до цього формуйте свій графік. Наприклад, можна ставити на цей час найскладніші завдання, які вимагають максимальної віддачі.

18. Здоровий сон важливий

Щоб продуктивно працювати, ваш мозок потребує відпочинку. Сон по 5 годин на день добрий тільки в теорії, а на практиці такий ритм життя буде повільно вбивати наш організм. З урахуванням того, наскільки знижується продуктивність від недосипання, набагато ефективніше спати по 8 годин на день, працюючи при цьому на 30% краще, ніж намагатися «вкрасти» додаткові дві години і потім весь день відчувати себе як зомбі.

І наостанок

Неважливо, чи ви найманий працівник, управлінець чи власник власного бізнесу, навички тайм-менеджменту дозволять вам отримати більше вільного часу і зосередитися на найбільш важливих завданнях. Підготовка, організація та дисципліна дають можливість не тільки більше заробляти, але і більше відпочивати, що позитивно відзначається на здоров'ї та стосунках у сім'ї.

Час – найцінніший ресурс, особливо коли справа стосується ведення бізнесу. Ні у кого з нас немає його більше, ніж 24 години на добу. І вибір за вами – змиритися з цим фактом або навчитися ним керувати, сфокусувавшись на досягненні цілей.

Важливим є розуміння теорії задля практичного використання

Практикум

І. Питання для контролю та самоконтролю:

1. Самоменеджмент - це...
2. Самоменеджмент реалізує наступні функції в структурі професії соціального працівника:

3. Спеціальні знання та вміння з самоменеджменту передбачають зданість здійснювати наступні види професійних дій:
4. Найбільш популярні методики самоменеджменту:
5. «TimeManagement» з англійської перекладається як...
6. Використовують такі способи вести хронометраж:
7. Основні принципи складання плану на робочий день:

II. Дискусійний ракурс проблематики

Поміркуйте над проблемами (в групі, самостійно)

1. У чому сутність самомотивації щодо пошуку можливостей та резервів підвищення ефективності використання робочого часу. Чи сформована вона у вас? Якими бачите перспективи у цьому плані?
2. Що означає - виробити «почуття ефективності» і «почуття часу». Як при тому поєднувати об'єктивні показники і суб'єктивні відчуття ефективності діяльності, часу?
3. До успішної стратегії часу відносять стратегію, коли працівник бере на виконання робочих завдань стільки часу скільки необхідно й все встигає. Як можна визначити чинники, що сприяють вибору успішної стратегії часу? Чи володієте ви такою здатністю? Продемонструйте на прикладі організації вашої навчальної діяльності.
4. Як можна провести аналіз реальних витрат часу стосовно вас як майбутнього соціального працівника, виявити основні хронографи та розробити програму оптимізації часових витрат впродовж робочого дня?
5. Чи є у профілактиці професійного вигорання соціального працівника ефективна стратегія використання часу, володіння тайм-менеджментом чинником профілактики професійного вигорання соціального працівника? Обґрунтуйте свою позицію.

III. Самодіагностика. На шляху до професійного зростання.

Шкала самооцінки рівня самоменеджменту (Штепа О., 2008)

Уявіть, що Вам доручили виконати певне завдання. Як зазвичай Ви ставитесь до процесу та результатів виконаного Вами завдання? Оцініть кожне твердження у балах від 0 до 10.

1. Сприймаю відведений на виконання завдання час як достатній для його виконання.

2. За визначений час встигаю повністю завершити завдання, над яким працював.

3. Результат виконання завдання є творчим.

4. Результат виконаного завдання сприймаю як корисний для себе.

5. Результати виконаного завдання можуть бути корисними для інших.

6. Сприймаю завдання як таке, що має сенс.

7. Сприймаю процес виконання завдання як цікавий.

8. Позитивно ставлюсь до себе у зв'язку з результатами виконаного завдання.

9. Результати виконаного завдання є перспективними.

10. Для виконання завдання вмію задіяти необхідні додаткові засоби. Обрахування результатів: скласти суму балів за усіма десятьма твердженнями

Пропонуємо інтерпретацію особливостей виконання людиною професійних завдань відповідно до певного рівня самоменеджменту.

Рівні самоменеджменту.

Критичний рівень самоменеджменту – 0–56 балів – людина не вміє організовувати свій час. Зокрема, у вільний час дороблює справи з роботи, а особистого часу не виділяє зовсім. Має труднощі з ранжуванням необхідних та важливих завдань. Навколишні можуть вважати її невідповідальною, що стає причиною конфліктів із колегами. Одночасно вона може бути нестандартною у поведінці та запропонованих рішеннях. Працює результативно: у короткий термін виконує завдання, але лише у передбачених межах. Мотивована саме винагородою за досягнення результату. Таку людину потрібно навчити тайм- або таім-менеджменту.

Середній рівень самоменеджменту – 57–83 балів – людина має навички самоорганізовування і вміє визначати пріоритети. Якісно виконує типові завдання. Водночас особа не відрефлексувала індивідуального стилю діяльності, тому може швидко втомлюватись через надмірне навантаження. Людина відповідальна. Працює ефективно. Не є перфекціоністом щодо кінцевого результату діяльності. Вміє обмежувати свій інформаційний пошук вимогами конкретної мети діяльності. Співвідношення між напрацьованими результатами та витраченим часом на виконання завдання є найоптимальнішим. Мотивована можливістю визнання. Потребує навчання ресурс- та стрес-менеджменту.

Високий рівень самоменеджменту – 84–95 балів – людина володіє навиками стратегічного планування, ініціативна й самостійна у прийнятті рішень. Одночасно може бути надто індивідуалістична, що ускладнює стосунки у групі. Працює продуктивно. Захоплюється виконанням

завдання. Водночас за визначений час встигає напрацювати декілька значущих варіантів виконання завдання. Мотивована можливістю виявити власні здібності у процесі роботи над завданням. Необхідне навчання імпресіон- та тіім-менеджменту.

Псевдовисокий рівень самоменеджменту – 96–100 балів – людина творча, висловлює оригінальні думки. Виявляє як колегіальність так й індивідуалістичність. Коли її настрій може не збігатися з настроєм групи, стає дратівливою. Самооцінка завищена. Схильна переоцінювати власні здібності, тому невчасно виконує завдання або недостатньо кваліфіковано. Працює за натхненням. Може добре виконати завдання, якщо емоційно позитивно оцінює керівника, проте уникає індивідуальних завдань. Мотивована можливістю отримати схвалення. Потребує навчання ресурс- та тайм-менеджменту.

Тест «Чи організована Ви людина».

Усі організовані люди завжди дуже надійні, результативні, точні та уважні. Організована людина робить втроє більше, ніж неорганізована, і проживає нібито три життя.

Неорганізована людина йде на поводі у часу і справ; організована, навпаки, вміє ними управляти, про що свідчать і стиль, і результати роботи. Організована людина – це величезна сила.

Поданий тест є не лише перевіркою особистої організованості, а й засобом, який зможе спонукати до розуміння секретів самоорганізації, набуття організаційних навичок і звичок.

Як користуватися тестом? Після кожного запитання виберіть лише один варіант відповіді. Відповідно до ключа, який вміщений наприкінці тесту, знайдіть кількісні оцінки вибраних варіантів відповідей. Складіть усі оцінки та одержаний добуток порівняйте з оцінками результатів, які Ви знайдете після ключа до тесту.

1. Чи маєте Ви найголовніші цілі у житті, яких Ви прагнете досягти?

а) у мене є такі цілі;

б) хіба можна мати якісь цілі, адже життя таке мінливе;

в) у мене є головні цілі, і я підпорядковую своє життя досягненню їх;

г) цілі у мене є, проте моя діяльність мало сприяє їх досягненню;

2. Чи складаєте Ви план роботи, справ на тиждень, використовуючи для цього тижневик, спец блокнот, тощо?

а) так;

б) ні;

в) не можу сказати “так” чи “ні”, оскільки “тримаю” важливі справи у голові, а плани поточні – у голові чи на аркуші паперу;

г) намагався складати план, використовуючи для цього тижневик, але потім зрозумів, що це нічого не дасть;

д) складати плани – це гра в організованість.

3. Чи “картаєте” Ви себе за невиконання запланованого на тиждень, на день?

а) “картаю” в тому разі, коли бачу свою провину, лінь і неповороткість;

б) “картаю”, незважаючи на жодні суб'єктивні чи об'єктивні причини;

в) нині й так усі сварять один одного, навіщо ще “картати” самого себе;

г) дотримуюся такого принципу: що вдалося зробити сьогодні – добре, а що не вдалося – виконаю, можливо, наступного разу;

4. Як Ви ведете свою записну книжку, де Ви занотовуєте номери телефонів ділових людей чи знайомих, родичів, приятелів тощо?

а) я – хазяйка (хазяїн) своєї записної книжки, як хочу, так і веду записи телефонів, прізвищ, імен. Потрібний номер телефону я обов'язково знайду;

б) часто міняю записні книжки з номерами телефонів, оскільки нещадно їх “експлуатую”. Переписуючи телефони, намагаюся все зробити “згідно з наукою”, однак при подальшому користуванні знову збиваюся на вільний запис;

в) записи телефонів, прізвищ, імен веду “рукою настрою”. Вважаю, були б записані номер телефону, прізвище, ім'я, по батькові, а на якій сторінці записано, прямо чи криво, це не має особливого значення;

г) використовуючи узвичаєну систему, відповідно до алфавіту, записую прізвище, ім'я, по батькові, номер телефону, а якщо потрібно, то і додаткові відомості (адресу, місце роботи, посаду);

5. Вас оточують речі, що Ви ними часто користуєтесь. Якими є Ваші принципи розміщення речей?

а) кожна річ лежить будь-де;

б) дотримуюсь принципу: кожній речі – своє місце;

в) періодично впорядковую свої речі, предмети. Потім кладу їх де завгодно. Через деякий час знову наводжу лад і т.д.;

г) вважаю, що це запитання не стосується самоорганізації;

6. Чи можете Ви наприкінці дня сказати: де, скільки та з яких причин Вам довелося марно витратити час?

а) можу сказати про загублений час;

б) можу сказати лише про місце, де був марно витрачений час;

в) якщо б загублений час перетворився на гроші, тоді я рахував би його;

г) не лише добре уявляю: де, скільки і чому було марно витрачено час, а й відшукую способи скорочення втрат у тих самих ситуаціях.

7. Які Ваші дії, коли на нараді, на зборах починають переливати з пустого у порожнє?

а) пропоную зосередитись на сутності питання;

б) на будь-якій нараді чи зборах буває і щось потрібне, і щось пусте. І нічого тут не вдієш – доводиться слухати;

в) занурююсь у "небуття";

г) починаю займатися тими справами, які взяв (взяла) із собою, розраховуючи на переливання з пустого у порожнє.

8. Скажімо, Ви маєте виступити з доповіддю. Чи надаєте Ви значення не лише змісту доповіді, а й її тривалості?

а) надаю найсерйознішої уваги змісту доповіді. Думаю, що тривалість треба визначати приблизно. Якщо доповідь цікава, необхідно давати час, щоб її закінчити;

б) надаю однакову увагу змісту і тривалості доповіді, так само його варіантам, залежно від часу.

9. Чи намагаєтесь Ви використати майже кожну хвилину для виконання задуманого?

а) намагаюсь, однак у мене не завжди виходить через особисті причини (знесилення, поганий настрій тощо);

б) не прагну до цього, оскільки вважаю, що не треба бути дріб'язковим щодо цього;

в) навіщо прагнути, якщо час все одно не випередиш;

г) намагаюся, незважаючи ні на що.

10. Яку систему занотовування доручень, завдань і прохань Ви використовуєте?

а) записую у своєму тижневику, що треба виконати і в який строк.

б) занотовую найважливіші доручення, прохання, завдання у своєму тижневику. "Дріб'язок" намагаюся запам'ятати. Якщо забуваю про "дріб'язок", не вважаю це за недолік;

в) намагаюся запам'ятати доручення, завдання і прохання, оскільки це тренує пам'ять. Однак маю зізнатися, що пам'ять часто підводить мене;

г) дотримуюся принципу "зворотної пам'яті": нехай пам'ятає про доручення і завдання той, хто їх дає. Якщо доручення важливе, про нього не забудуть і викличуть мене для термінового виконання;

11. Чи точно Ви приходите на ділові зустрічі, збори, наради, засідання?

а) приходжу раніше на 5-7 хв.;

б) приходжу своєчасно, до початку зборів, засідань, нарад;

в) як правило, запізнююсь;

г) завжди запізнююсь, хоча намагаюся прийти раніше або своєчасно;

д) якщо було б видано науково-популярний посібник “Як не запізнюватись”, я, мабуть, навчився б не запізнюватися.

12. Якого значення Ви надаєте своєчасності виконання завдань, доручень, прохань?

а) вважаю, що своєчасне виконання – це один з важливих показників мого вміння працювати, тріумф організованості. Однак мені не вдається виконати щось своєчасно;

б) своєчасне виконання – це “звір”, який може “вкусити” саме в ту хвилину, коли завдання виконано. Краще трохи затягти виконання завдань;

в) я вважаю за краще поменше міркувати про своєчасність, а виконати завдання і доручення в строк;

г) своєчасно виконати завдання чи доручення – це прямий шанс одержати нове. Ретельність завжди своєрідно карається;

13. Скажімо, Ви пообіцяли щось зробити або у чомусь допомогти іншій людині. Проте обставини змінилися так, що виконати обіцяне досить важко. Як Ви будете поводитися?

а) повідомлю людині про зміну обставин і про неможливість виконати обіцяне;

б) подбаю сказати людині, що обставини змінились і виконати обіцяне важко. Водночас повідомлю, що не треба втрачати надію на обіцяне;

в) буду намагатися виконати обіцяне. Якщо виконаю – добре, не виконаю – теж не біда, оскільки я досить рідко не дотримувався своїх обіцянок;

г) нічого не буду обіцяти людині;

д) виконаю обіцяне, не дивлячись ні на що.

Від 72 до 78 балів. Ви організована людина. Єдине, що можна порадити: не зупиняйтеся на досягнутому рівні, розвивайте і надалі самоорганізацію. Не вважайте, що Ви досягли межі. Організація на відміну від природи дає найбільший ефект тому, хто вважає її ресурси невичерпними.

Від 63 до 71 бала. Ви вважаєте організацію невід'ємною частиною роботи. Це дає Вам незаперечну перевагу перед тими, хто закликає організацію “під зброю”, на випадок крайньої необхідності. Проте Вам слід уважніше придивитися до самоорганізації, покращити її.

Менше 63 балів. Ваш спосіб життя, Ваше оточення навчили Вас бути більш-менш організованим. Організованість то виявляється у Ваших діях, то зникає. Це ознака відсутності чіткої системи самоорганізації. Існують об'єктивні організаційні закони та принципи. Спробуйте проаналізувати свої дії, витрати часу, техніку роботи. Би побачите те, що і не підозрювали. Щоб стати організованою людиною, треба подолати себе, мати волю та завзятість.

Оцінка результатів:

1. а – 4, б – 0, в – 6, г – 2;
2. а – 6, б – 0, в – 3, г – 0, д – 0;
3. а – 4, б – 6, в – 0, г – 0;
4. а – 0, б – 0, в – 0, г – 6;
5. а – 0, б – 6, в – 0, г – 0;
6. а – 2, б – 1, в – 0, г – 4;
7. а – 3, б – 0, в – 0, г – 6;
8. а – 2, б – 6;
9. а – 3, б – 0, в – 0, г – 6;
10. а – 6, б – 1, в – 1, г – 0;
11. а – 6, б – 6, в – 0, г – 0, д – 0;
12. а – 3, б – 0, в – 6, г – 0;
13. а – 2, б – 0, в – 0, г – 6, д – 6. http://bibliofond.ru/view.aspx?id=464939

Завдання. Оцініть за 10-бальною системою вашу психологічну готовність до реалізації функцій організатора, менеджера.

Управлінські функції:

менеджера (General manager / Manager) –бере на себе адміністративну відповідальність за організацію і надання якісних та доступних соціальних послуг населенню через діяльність соціальних служб, установ та організацій локального рівня; виступає адміністратором і координатором соціальних програм і проектів та здійснює оцінку їх ефективності;

організатора (Organizer) – є залученим до організації громади, що включає економічний, політичний, соціальний розвиток, розвиток ОТГ як єдиного організму; приміряє на себе роль організатора, надаючи допомогу у створенні мікрогруп, об’єднань, які виступлять його однодумцями і підтримають його у реалізації планів і програм на рівні

громади; ініціюючи та організовуючи зустрічі, залучаючи владу, налагоджуючи контакти як в межах громади, так і ззовні, здійснюючи пошук ресурсів.

IV Саморозвиток. На шляху до професійного зростання.

Завдання для самостійної роботи (за вибором):

1. Чому здатність соціального працівника керувати своїм часом і власною професійною поведінкою, обирати пріоритети власної діяльності, оцінювати результати власної роботи та визначати подальші перспективи розвитку є особливо важливими для розвитку професійної майстерності.

Визначте 5 позицій, які у контексті зазначеного для вас є особливо проблемними і потребують спеціальної роботи, цілеспрямованого саморозвитку. Обгрунтуйте свій вибір.

2. Виберіть одну з методик самоменеджменту для поглибленого вивчення. Підгототуйте презентацію цієї методики для студентів. Визначте 5 вимог щодо забезпечення ефективності її використання.

3. Хронофаги у вашому житті (люди. ЗМІ, Інтернет, різного роду месенджери, блоги, комп'ютерні і некомп'ютерні ігри). Проаналізуйте їх вплив на ваше життя, часовий простір. Виділіть 5 найбільш суттєвих проблем у зазначеному аспекті.

4. За матеріалами теми сформуйте п’ять власних суджень, які, на вашу думку, є особливо значущими у процесі розвитку самоменеджменту як засобу формування професійної майстерності.

3-поміж методів впорядкування планів робочого часу (метод «Альп», принцип Парето, аналіз «АВС», «Матриця Ейзенхауера») виберіть той, який актуальний для вас на даному етапі процесу професійної підготовки. Розробіть алгоритми його використання.

Завдання. Потрактуйте підхід щодо готовності людини здійснити самоменеджмент у проблемній ситуації . (Штепа О. Структура та формування функції самоменеджменту // Актуальні проблеми психології. Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2008. Т. 15. Ч. 2. С. 430–436.)

Особистісною диспозицією є готовність людини діяти певним чином. До таких особистісних компонентів самоменеджменту належать:

1) саморозвиток – людина здатна до самодетермінації;

2) чітка особиста мета – людина готова реалізувати свою мету;

3) чіткі особисті цінності – спосіб діяльності людини є відповідним до раніше задекларованих нею цінностей;

4) творчий підхід – людина характеризується дивергентним мисленням, що зумовлює її неупередженість щодо критеріїв найефективнішого розв'язання проблеми за умов, що склались;

5) інтелектуальна ефективність – людина характеризується здатністю до децентрації та компетентності;

6) вміння навчати – людина, яка вміє самоорганізовуватись, завдяки притаманній їй рефлективності здатна передавати власний досвід іншим.

Завдання. Проаналізуйте на основі поданих характеристик власну готовність до само менеджменту у проблемній ситуації.

Мотиваційні складові самоменеджменту:

1) активність – небайдуже ставлення людини до дійсності та чуття себе джерелом зміни реальності;

2) внутрішній мотив (внутрішньоорганізована мотивація) – людина самостійно обирає мету власної діяльності та критерії її оптимального досягнення;

3) інтерес до життя – людина бачить сенс у своїй діяльності;

4) самопослідовність – людина вибудовує певний план та обґрунтовує свої рішення, її дії не є імпульсивними;

5) цільову мотивацію – людина не схильна захоплюватись процесом діяльності, для неї більш важливим є досягнення результату;

6) бажання працювати (мотивованість) – прагнення людини втілити свій задум у життя, побачити реальні наслідки власної діяльності.

Проранжуйте мотиви за ступенем їх сформованості у вас (або за ступенем значущості в структурі професійної майстерності майбутнього педагога)

Головні практичні поради для соціальних працівників:

- насамперед, зберігайте перспективу, володійте інформацією щодо вашої компетенції, а також відомостями про речі, які є поза вашою компетенцією;
- чітко усвідомлюйте, хто ви і для чого дієте;
- зберігайте професійну дистанцію. Це означає будьте реалістичним, але відвертим, поважливим до клієнта;
- пам'ятайте про відмінність між дружніми і професійними стосунками. Соціальні працівники не є друзями своїх клієнтів і не можуть ними бути. Стосунки між соціальним працівником і клієнтом обмежені в

часі й мають для першого конкретну мету: якісне виконання своєї роботи, досягнення певних цілей тощо;

- знайте, що важлива якість соціального працівника – здатність залишатися поруч із кимось у біді або в кризі, не «руйнуючись» від цієї кризи або від емоцій, що виявляє клієнт;
- пам’ятайте, що професійна межа — поняття динамічне; важливо мати особистий простір. Деякі можуть із задоволенням тісно спілкуватися з іншими людьми, а інші представники навіть тієї ж самої культури можуть вважати це нестерпним.

9. ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СУЧАСНОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Інтегральна мета. Формувати ставлення до інноваційних процесів у майбутній професійній діяльності, як і в освіті, як до чинника забезпечення власної конкурентоспроможності на ринку соціальних послуг, а також здатності до постійного підвищення своєї професійної компетентності.

Студенту важливо усвідомити, що інноваційні процеси у соціальній сфері, в системі підготовки фахівців для неї є об'єктивно заданими, оскільки відображають тенденції соціально-економічного розвитку держави. Аби відповідати викликам часу майбутні соціальні працівники повинні розвивати у собі здатність глибоко та комплексно розуміти ці процеси, їх теоретико-практичні засади з тим, щоб максимально використати надані прогресивні можливості, розробити на їх основі власні, особистісно зорієнтовані алгоритми їх застосування задля оптимізації професійного саморозвитку. Це особливо актуально для дистанційних форм навчання, інформаційних технологій в роботі соціального працівника, які на даному етапі позначені особливо стрімким розвитком.

План

1. Основні засади забезпечення інноваційності професійної діяльності соціального працівника

2. Інформаційні технології в роботі соціального працівника

3. Дистанційні форми навчання: інноваційно-інформаційний контекст

1. Основні засади забезпечення інноваційності професійної діяльності соціального працівника

Сьогодні практично немає жодної сфери в суспільстві, яка в тій чи іншій мірі не була б охоплена інноваційними процесами. Соціальна сфера –одна з тих сфер, де особливо необхідні інновації. адже інновації – це рух вперед, пошук нових більш ефективних, раціональних шляхів вирішення поставлених проблем.

Оволодіння інноваційними технологіями в соціальній роботі включає знання теоретичних основ, широкого спектру інструментарію та сучасних практик його застосування в системі професійної діяльності сучасного соціального працівника.

В структуру професійної майстерності сучасного соціального працівника закономірно входить інформаційна компетентність, яка передбачає вільне володіння сучасними інформаційними технологіями.

Загалом для соціального працівника важливим є розуміння сутності інноваційного технологічного підходу у пізнанні сучасної соціальної дійсності й діяльності, причин технологізації соціальної діяльності, ознайомлення з теоретичною моделлю соціальної технології та етапами технологізації соціальних процесів, знання функції технологій соціальної роботи та моделі практики соціальної роботи.

Інформаційні технології орієнтовані на реалізацію різних видів соціальної роботи: соціальну діагностику, соціальну експертизу, соціальне передбачення і соціальне проектування. Також йдеться про технології соціальної профілактики та адаптації, соціальної реабілітації та терапії, групової роботи, комунікативні технології, організаційно-управлінські технології, соціологічні технології, соціально-педагогічні та психологічні методи в соціальній роботі

Розвиток здатності соціального працівника до професійної діяльності за інноваційними стандартами передбачає не лише знання інноваційних соціальних технологій, соціально-технологічної специфіки соціальної роботи, а і здатність до їх практичної імплементації безпосередньо у процесі соціальної діагностики, соціальних експертиз, соціальної профілактики та адаптації, соціальної реабілітації і терапії та ін.

Професійна майстерність фахівця соціальної сфери також передбачає готовність до групової інтерактивної діяльності, продуктивних комунікацій, використання інноваційних технологій зв'язку з громадськістю, інноваційних соціально-педагогічних та психологічних методів роботи з різними категоріями клієнтів, з конкретними соціальними групами та в різних сферах життя.

Умовами, що підтримують реалізацію інноваційних освітніх технологій, є: 1) формування в студентів навичок аналізу навчальної інформації; 2) формування навичок самоврядування процесу навчання; 3) формування мотивів діяльності; 4) організація процесу навчання на основі його структурування [28, С. 134-135].

Інновація – це реалізована творча ідея, яка створила нову цінність. Є кінцевим результатом інтелектуальної діяльності людини, його фантазії, творчого процесу, відкриттів, винаходів та раціоналізації. Спираючись на

це визначення можна сформулювати визначення інноваційного процесу як процесу перетворення ідеї в інновацію, що включає три етапи: процес пошуку і розробки нової ідеї, її експериментальної апробації, розповсюдження і використання.

Поняття «соціальна інновація» можна визначити як свідомо організоване нововведення або нове явище в практиці соціальної роботи, що формується на певному етапі розвитку суспільства відповідно до соціальних умов, що змінюються, і що має за мету ефективні позитивні перетворення в соціальній сфері.

А тому професійна майстерність майбутнього соціального працівника передбачає цілеспрямоване та поетапне формування позиції інноватора у своїй професії, тобто спеціаліста, налаштованого на інноваційний стиль та методики діяльності, здатного відповідати вимогам часу і постійно працювати над своїм саморозвитком. В основі інноваційної позиції сучасного фахівця соціальної сфери – розуміння їх сутності та прийняття стандартів та технологій. Окрім того, для професійної майстерності важливо розуміти алгоритми впровадження інновацій у власну практику організації не лише професійної, а і освітньої діяльності, яка супроводжуватиме фахівця впродовж життя.

Інновації в соціальній сфері організації характеризуються певною специфікою і мають у порівнянні з технологічними, такі особливості:

- є результатом колективної творчості;
- мають велику невизначеність наслідків;
- характеризуються складністю оцінки їх ефективності;
- наявність «тимчасового періоду» між впровадженням інновації та проявом її ефекту;
- мають більш широку сферу застосування;
- при їх реалізації відсутній обов'язковий супровід вимоги нового технічного оснащення;
- характеризуються суміщенням стадії виготовлення і проектування, що прискорює інноваційний процес.

Експериментальна апробація інноваційної ідеї являє собою чітко організовані дії по її перетворенню в послугу, процес, технологію.

Фактично практичне запровадження інноваційних технологій є дослідницьким процесом, має свою логіку, поетапність дій, які можна представити як послідовність фаз або стадій:

Фаза аналізу – це визначення проблеми, її ідентифікація й актуалізація, огляд стану методів розв'язання, оцінка можливих методів розвитку, ухвалення рішення про можливість або неможливість (доцільність) нововведення.

Фаза розроблення складається з таких етапів: визначення цілей і спрямованості нововведення, а також потреб у ньому; окреслення проблем, що виникають у ході розроблення; збирання і опрацювання інформації; пошук і добір альтернативних рішень; з'єднання воєдино всіх компонентів; доведення нововведення в реальних умовах; вирішення процедурних питань або описування засобу використання нововведення. Успішне виконання кожного з цих етапів збільшує можливість того, що нововведення відповідатиме завданням соціальної служби, для розв'язання яких воно було розроблене.

Фаза розвитку являє собою процес дослідження інновацій і їх екс-периментального застосування, перевірка їх адекватності і у разі потреби, їх доведення і переробку. Основна увага в цій фазі приділяється: упорядкуванню плану розвитку, в якому необхідно визначити обсяг роботи, склад і послідовність операцій, підготовці умов для пробного використання і тестування. На цьому завершується етап еволюційного дослідження.

Фаза оцінки є вихідним пунктом для подальшого розвитку нововведення і дає основу для його поширення і впровадження. Якщо оцінка привела у цілому до позитивних результатів, це означає, що результатом дослідження є готове до використання нововведення.

Фази поширення і впровадження полягають у підготовці необхідних матеріалів, поширенні нововведення серед потенційних користу-вачів і його застосуванні.

У більшості джерел з проблеми класифікації методів соціальної роботи визначаються такі групи спеціальних методів соціальної роботи: організаційні (адміністративні), соціально-економічні, педагогічні та психологічні. Крім того, інноваційна практика соціальної роботи породжує нові методи соціальної взаємодії, до яких відносяться групові, що реалізуються на основі інтерактивної діяльності, вулична соціальна робота та ін.

Соціальна робота з групами – сукупність методів, які використовуються з метою надання людині допомоги через передачу групового досвіду для розвитку її фізичних та духовних сил. Нині 6-10% соціальних працівників використовують цей метод як основний.

Перевага групової роботи над індивідуальною – отримання «додаткового продукту» за рахунок досягнення та використання так званого синергетичного ефекту: результат групової роботи переважає просто суму результатів роботи її окремих членів, учасники почувають себе комфортно, впевнено, їхня активність підвищується і, як результат, відбувається якісний стрибок. Синергетичний ефект здійснюється за

рахунок поділу праці, спеціалізації, кооперації, інтеграції. Стійкій синергетичний ефект досягається на етапі достатньої зрілості групи.

До основних переваг групових форм роботи можна віднести наступні:

1) Група створює умови «суспільства в мініатюрі», що відображає зовнішній світ і дозволяє програвати реалістичні ситуації в штучно створеній взаємодії. 2) Приховані фактори соціального тиску стають явними в умовах групи і впливають па індивідуальні життєві позиції. 3) Група надає можливість отримати зворотній зв'язок і підтримку від людей, що мають спільні проблеми чи переживання з конкретним учасником групи. 4) У процесі групової взаємодії відбувається прийняття цінностей і потреб інших людей. 5) В умовах групи людина відчуває себе прийнятою іншими, користується довірою, оточена турботою і має можливість отримати допомогу. Крім того, член групи сам приймає, довіряє, турбується про інших і допомагає іншим. 6) Ситуація групи може значно полегшити проблеми, що з'являються в міжособистісних стосунках; вона подає можливість відчути реакцію на себе і свої вчинки, проекспериментувати з різними стилями спілкування з партнерами по групі. 6) У групі кожен відчуває себе рівноцінним партнером у спілкуванні чи в будь-якій творчій взаємодії (на відміну від спілкування клієнта з соціальним працівником, при якому існує певний соціально-психологічний бар'єр). 7) Група заохочує спробу саморозкриття та самовдосконалення кожного її члена і внаслідок цього зростає впевненість людини в своїх силах. 8) Гнучкість форм групової роботи робить цей метод більш демократичним, придатним для більш значної кількості людей, що потребують допомоги. (Інноваційні форми і методи соціальної роботи з сім’єю https://smekni.com/a/213849-6/nnovatsyn-formi-metodi-sotsalno-roboti-z-smyu-6/).

Згідно з документами Комітету з питань практичної роботи Національної асоціації соціальних працівників США групова робота використовується:

– з виправною метою, коли справа стосується одного або декількох членів;

– для попередження соціальних дисфункцій;

– для забезпечення нормального розвитку окремих членів групи;

– для утвердження особистості;

– з метою навчання і виховання почуття громадянськості;

– для здійснення однієї мети чи для всіх цих цілей одночасно.

Основна частина групових зустрічей зазвичай буває присвячена обговоренню проблем, почуттів і переживань членів групи, пошуку відповідей на хвилюючі питання. Щоб таке обговорення було

конструктивним і різноманітним, можна користуватися певними методами та прийомами.

Формулювання проблеми. Як правило, особисті проблеми спочатку відчуваються учасниками групи як внутрішнє напруження, прикрість, образа та інші негативні переживання. Щоб розібратися в проблемі, необхідно:

- назвати чи описати негативне почуття;
- згадати й описати приклади конкретних ситуацій, коли таке почуття з'явилося;
- проаналізувати названі ситуації, знайти спільне і різне;
- провести узагальнення, переходячи від конкретних прикладів до суті проблеми;
- сформулювати проблему;
- запропонувати варіанти вирішення (наприклад, за допомогою «мозкового штурму»);
- випробувати варіанти вирішення (наприклад, за допомогою рольових ігор);
- почати дії; обговорити й оцінити результати [33].

Також можуть бути використані інноваційні методи роботи як у процесі розвитку своєї професійної майстерності, так і у майбутній професії, організовуючи роботу над певною соціальною проблемою.

Рольова гра допомагає подолати проблему, особливо, якщо її вирішення вимагає зміни звичних стереотипів поведінки. Рольову гру можна використовувати для розвитку впевненості в собі, як репетицію важкої розмови, щоб випробувати на практиці бажану поведінку. Також можна запропонувати в рольовій грі змоделювати конфлікт, який виник у групі, й шляхи його подолання. Рольова гра може відбуватися за сценарієм або гравці можуть імпровізувати. По закінченню гри учасники коментують свої почуття, що виникли під час гри.

Ігри на розвиток навичок спілкування допомагають усвідомити, як ми спілкуємося за допомогою слів, інтонації, жестів та других знаків, навчають уважно слухати. Як простий варіант такої гри можна запропонувати учасникам прослухати заздалегідь підготовлений монолог. Після відповідей та особистого обговорення зачитати монолог знову та проаналізувати його разом.

«Мозковий штурм» дозволяє генерувати велику кількість ідей, а потім відібрати ті, що найкраще вирішують визначену проблему.

Візуалізація – створення зорових уявлень, допомагає розслабитися, краще зрозуміти проблему, перебороти у своїй уяві важку ситуацію.

Ведучий пропонує заплющити очі, зробити декілька глибоких вдихів та видихів, а потім створити уявний образ ситуації.

Малювання допомагає виразити свої почуття, усвідомити власне уявлення про себе, вивчити взаємовідносини з іншими людьми. Учасникам групи пропонується тема, пов'язана з їхньою життєвою ситуацією, наприклад, намалювати, з чим асоціюється проблема, намалювати себе серед людей, зобразити свої відношення з конкретною людиною. По закінченню за бажанням учасники групи розповідають про свої малюнки.

Тайм-аут. Під час групових дискусій можуть бути порушені питання, які болісно сприймаються кимось із членів групи. Кожен учасник повинен мати можливість попросити тайм-аут, якщо почуває себе дискомфортно.

Можна констатувати, що групова робота є одним із найуспішніших винаходів, створених для вирішення проблем втрати індивідуальності, відчуженості, що є характерним для багатьох людей, які живуть в умовах сучасного суспільства. Групова робота сприяє більшій незалежності особистості, більшій розкутості.

Інноваційними є форми **вуличної соціальної роботи, до яких відносяться:** рейд, виїзний консульт-пункт, ігротека, вулична хода, мітинг, дискотека, вуличний театр, робота пункту соціальної підтримки.

Для організації роботи в умовах вулиці соціальний працівник має:

- знати соціальну ситуацію в районі, мікрорайоні (діагностувати її, вміти оцінювати, визначати об'єкти соціального виливу, вміти визначати місце проведення вуличної роботи та масових соціальних форм роботи, вміти залучати та добирати до проведення соціальних заходів на вулиці молодь, волонтерів представників громадськості тощо);

- знати специфіку і технології організації та проведення соціальної роботи на вулиці (визначати мету, зміст діяльності, добирати відповідні форми та методи; вміти прогнозувати результат та післядію; організовувати роботу з різними категоріями населення);

- знати специфіку спілкування з різними категоріями клієнтів вуличної соціальної роботи (вміти знаходити спільну мову з дітьми,молоддю, особами похилого віку та з клієнтами різного соціального статусу; вміти передбачати появу конфліктних ситуацій, запобігати їх розвитку; вміти здійснювати комунікативну атаку та самопрезентацію, активізувати процес спілкування під час творчої взаємодії);

- знати основні правила безпеки життєдіяльності для роботи в умовах вулиці (вміти приймати оптимальні рішення в неочікуваних та

екстремальних ситуаціях, надавати першу медичну допомогу, вміти залучати представників відповідних організацій (міліція, пожежники тощо) та громадськості з метою запобігання появі нещасних випадків під час проведення роботи на вулиці та проведення масових форм соціальної вуличної роботи).

Отже, основним завданням успішної реалізації методів та форм соціальної роботи є створення системи роботи по оптимальному використанню арсеналу тих форм та методів соціальної роботи, що пропонує досвід вітчизняної та зарубіжної роботи.

2. Інформаційні технології в роботі соціального працівника

Фахівець XXI століття - це людина, яка вільно володіє сучасними інформаційними технологіями, постійно підвищує і вдосконалює свій професійний рівень. Професійна майстерність соціального працівника передбачає інформаційну грамотність. Реалізація соціальними працівниками інноваційних форм та методів професійної діяльності неможлива без застосування сучасних інформаційних технологій, що вимагає володіння фахівцями системою практичних навичок застосування інформаційно-пошукових систем, основами комплексної обробки інформації з використанням комп'ютерних мереж, створення електронних систем тестування та анкетування, користування електронними бібліотеками та базами нормативних документів, засобами статистичної обробки та аналізу даних соціальних досліджень, вміння ефективно працювати з іншомовними електронними документами тощо.

У структурі професійної майстерності майбутнього соціального працівника **інформаційна культура трактується** не тільки як уміння працювати з прикладним програмним забезпеченням, а, перш за все, глибоке проникнення в суть процесів обробки інформації. Вона має на увазі наявність умінь: легко і швидко вирішувати найрізноманітніші задачі на комп'ютері, подібно тому, як істинно грамотна людина може вільно читати і писати; знаходити інформацію в різних джерелах; користуватися автоматизованими системами пошуку, зберігання і обробки інформації; упорядковувати, систематизувати, структурувати дані і знання; встановлювати асоціативні зв'язки між інформаційними повідомленнями; використовувати для аналізу процесів і явищ, що вивчаються бази знань, системи штучного інтелекту і інші інформаційні технології; інтерпретувати і аналізувати одержані результати тощо.

Крім того, фахівець (соціальний працівник) **повинен знати** принципи й технології організації інформаційних потоків у керуванні соціальною сферою, технології створення й використання інтегрованих

інформаційних систем для рішення завдань соціальної сфери, способи автоматизованої обробки, зберігання й поширення соціальної інформації на основі сучасних комп'ютерно-телекомунікаційних технологій, способи організації локальних і розподілених комп'ютерних мереж, структуру корпоративних мереж та інше.

Інноваційні методи організації соціальної роботи, як і інноваційні методи розвитку своєї професійної майстерності характеризуються високим дослідницьким потенціалом і потребують здатності до експериментальних дій, володіння методикою та інструментарієм проведення досліджень. Методи, що використовуються в рамках дослідницько-експериментальної роботи потребують значних обчислень, які, у свою чергу, вимагають застосування спеціального програмного забезпечення.

Найпоширенішою програмою, яка використовується студентами в процесі НДР, є SPSS (Statistical Package for Social Sciences) – статистичний пакет для соціальних наук. У процесі обробки та аналізу результатів досліджень **програма надає можливості:**

- здійснювати опис первинної соціальної інформації (побудову таблиць розподілів, обчислення параметрів розподілів та ін.);
- проводити пошук та оцінювання зв'язків між ознаками досліджуваного явища (обчислення статистичних коефіцієнтів зв'язку, кореляційний аналіз, регресійний аналіз);
- здійснювати пошук латентних факторів, які визначають групові взаємозв'язки досліджуваного явища (факторний аналіз, латентноструктурний аналіз);
- класифікувати ознаки та об'єкти, проводити побудову типологій (факторний аналіз, кластерний аналіз);
- прогнозувати тенденції розвитку певного суспільного явища [34].

Розглянемо деякі особливості використання SPSS в процесі реалізації соціальних досліджень. Аналіз даних із застосуванням SPSS передбачає виконання таких поетапних кроків: 1) визначення структури даних; 2) введення даних у відповідності з їхньою структурою і вимогами програми; 3) вибір методу обробки даних, враховуючи завдання дослідження; 4) отримання результатів обробки даних; 5) інтерпретація результатів обробки. Перший (підготовчий) і п'ятий (заключний) кроки виконуються дослідником (на даний час їх не в змозі здійснити жодна комп'ютерна програма). Допомога SPSS (кроки 2 – 4) полягає у перетворенні великої послідовності чисел у більш компактний масив

даних. При цьому вичерпний аналіз даних зазвичай потребує їхньої неодноразової обробки із застосуванням різних методів [51, с.13].

3. Дистанційні форми навчання: інноваційно-інформаційний контекст

Існує досить розгалужений арсенал інноваційних форм професійного розвитку сучасного фахівця, а також відповідні їм ресурсні можливості, з-поміж яких усе більш поширеним стає дистанційне навчання, яке застосовується як у контексті змішаного навчання (інтеграція очного та дистанційного), так і як самостійна, самодостатня форма. Її головною ознакою є можливість підвищення особистісної орієнтованості професійної освіти, що особливо актуально для розвитку професійної майстерності майбутнього фахівця. Важливо проаналізувати можливості дистанційної форми навчання щодо розвитку та саморозвитку професійної майстерності соціального працівника, умови її трансформації на рівень самоосвіти, що реалізується впродовж життя.

Окрім того, процес дистанційного навчання містить мобільний потенціал не лише професійного, а й особистісного саморозвитку, підвищення рівня навчальних компетенцій, що визначають вміння вчитися, програмувати свій розвиток, а також вимагає від людини цілеспрямованості, готовності до самомотивації, організованості, розвитку навиків з «тайм менеджменту».

Дистанційне навчання відзначається системністю, його умовно можна поділити на такі складові, як: а) процес накопичення, зберігання, засвоєння, інформації; б) процес інтерактивного обміну знаннями, ідеями в ході дистанційної комунікації.

Дистанційне навчання є невід'ємною складовою сучасного освітнього простору, продуктивним засобом оптимізації освітньої діяльності студента, підвищення професійної компетентності спеціаліста, забезпечення його конкурентоспроможності. Такі умови диктує сучасний ринок праці, який функціонує на змагально-конкурентних засадах. Тому дистанційне навчання, як форма самоосвіти, є важливою складовою в ціннісній ієрархії сучасної успішної людини, яка сприймає перманентний процес саморозвитку як один з основних елементів парадигми успішності, реалізації професійних амбіцій, само актуалізації, тощо.

Майбутній соціальний працівник, який працює над розвитком своєї професійної майстерності повинен розуміти сутність, пріоритети дистанційного навчання, алгоритми та методики його практичної реалізації. Йдеться як про можливості групового навчання, так і індивідуального.

До переваг дистанційної форми навчання відносяться:

- гнучкість – можливість організації навчання з урахуванням підготовки, здібностей студентів. Це досягається створенням альтернативних сайтів для одержання більш детальної або додаткової інформації з незрозумілих тем, а також низки питань – підказок тощо;
- актуальність – можливість упровадження новітніх педагогічних, психологічних, методичних розробок;
- зручність – можливість навчання у зручний час, у певному місці, здобуття освіти без відриву від основної роботи, відсутність обмежень у часі для засвоєння матеріалу;
- модульність – розбиття матеріалу на окремі функціонально завершені теми, які вивчаються у міру засвоєння і відповідають здібностям окремого студента або групи загалом;
- інтерактивність – активне спілкування між студентами групи і викладачем, що значно посилює мотивацію до навчання, поліпшує засвоєння матеріалу;
- більші можливості контролю якості навчання, які передбачають проведення дискусій, чатів, використання самоконтролю, відсутність психологічних бар'єрів;
- відсутність географічних кордонів для здобуття освіти. Різні курси можна вивчати в різних навчальних закладах світу.

На Заході ця форма з'явилася вже досить давно і має велику популярність серед студентів через її економічні показники і навчальну ефективність. Дистанційну форму навчання ще називають «освітою протягом усього життя» через те, що більшість тих, хто навчається, – дорослі люди. Багато хто з них вже має вищу освіту, проте через необхідність підвищення кваліфікації або розширення сфери діяльності у багатьох виникає потреба швидко і якісно засвоїти нові знання і набути навички роботи. Саме тоді оптимальною формою може стати дистанційне навчання. (Дистанційна освіта http://vnz.org.ua/dystantsijna-osvita/pro)

Дистанційне середовище нівелює інформаційні кордони, посилюється якість навчального процесу, який переходить із площини теоретичного осмислення в суто практичне інтерактивне навчання при якому зростає значення самостійної роботи тих хто навчається. У центрі технології – студент; в основі навчальної діяльності – співробітництво.

Інформаційно-комунікаційні технології включають широкий спектр цифрових технологій, що використовуються для створення, передачі, розповсюдження інформації та надання послуг: програмне забезпечення,

комп'ютери, телефонні лінії, мобільний зв'язок, електронна пошта, мережі безпровідного і кабельного зв'язку, мультимедіа, Інтернет.

Різні **аспекти дистанційного навчання мають свій набір інструментарію та технологій.** У цьому контексті можна виділити найбільш значущий для забезпечення як професійного, так і загального особистісного саморозвитку майбутнього фахівця, у нашому випадку – соціального працівника:

1. Програми-клієнти для обміну даними між користувачами мережі. Такі програми дозволяють передавати дані безпосередньо між інформаційними носіями, при тому на відповідних сайтах підтримки проводиться модерація та каталогування, що забезпечує зручність пошуку необхідних масивів інформації.

Створення та споживання контенту відбувається в колективній формі, а користування ресурсами є вільним та безкоштовним (за рідкими винятками). Програми характеризуються підвищеною швидкістю передачі даних та перманентним оновленням контенту.

2. *Інформаційні хостинги* – інтернет ресурси, що надають послуги з розміщення інформації з постійним доступом на мережевих серверах. Відомо, що засвоєння інформації на основі слухових та зорових образів є більш ефективною, тому використання хостингів, що наповнюються медіа контентом (лекції, семінари, тощо) не лише забезпечує підвищення ефективності самоосвіти, а і урізноманітнює процес навчання.

3. *Спеціалізовані навчальні сайти,* спеціально розроблені для потреб дистанційного навчання, його оптимізації. Такі сайти мають конкретну специфікацію, характеризуються інтерактивністю та наочністю процесу, дозволяють фіксувати успіхи, надають аналітичну підтримку. Часто, навчання відбувається в формі гри.

4. *Програми та сайти для документування, планування, модерації та аналізу проектів*. Процес самоосвіти в умовах дистанційного навчання – це проектний вид діяльності, який вимагає концептуального підходу, поетапності реалізації завдань, оперативного корегування процесу. В цьому може допомогти спеціальне проектне програмне забезпечення, яке значно раціоналізує процес, підвищує його ефективність.

Для реалізації комунікативного аспекту дистанційного навчання може бути використаний наступний інструментарій:

1. *Групове навчання*, яке реалізує можливість пошуку, формування груп за інтересами для спільного навчання, що підвищує його ефективність, адже інформативне поле спільне, а джерел для його знаходження, відбору та оцінки більше, тому і сам контент буде більш якісний. Можуть використовуватись програми для відео та аудіо з'єднання з можливістю «Конференц-зв'язку».

2. Можливість вибору та *спілкування з індивідуальним наставником* (ментором), який може надавати підтримку (як професійну, так і особистісно орієнтовану) в будь який час і без географічних обмежень. Можуть використовуватись електронна пошта, програми для відео та аудіо зв'язку, тощо.

3. *Диспут,* як метод навчального процесу, що надає більш широке розуміння проблематики, реалізує особистісно-розвивальний потенціал, формує уміння аргументувати та відстоювати свої позиції, вміння лаконічного і точно формулювати думки, ідеї, запитання, виховує лідерські якості, загалом забезпечує поглиблене розуміння причинно-наслідкових зв'язків проблем, що обговорюються. Диспути проводяться на форумах профільованих інтернет ресурсів, в коментарях до медіа контенту, в спеціалізованих клубах, які можуть мати, як текстовий, так і медійний характер.

3. *Використання потокового мультимедіа.* Отримання в живому режимі наочних знань шляхом спостереження за більш компетентною людиною через засоби відео трансляції, що надає уявлення, наприклад, про реалії професійної діяльності, дозволяє зрозуміти хід думок, логіку дій, тощо. Проводиться на основі спеціальних інтернет ресурсів та відео хостингів з можливістю онлайн трансляцій.

4. *Лекції, зустрічі, семінари.* Сучасні технології дозволяють не лише переглядати такі заходи, а й брати участь в інтерактивному режимі, задавати питання, висловлювати думки, ідеї. Найчастіше використовуються текстові «чати» та коментарі до трансляції.

Загалом, варто зауважити, що весь вищезазначений інструментарій є взаємопов'язаним та утворює систему, тому подані форми та методи роботи зазвичай об'єднуються в загальне, поліфункціональне програмне забезпечення. Важливо використовувати весь спектр можливостей, вибираючи в кожній ситуації оптимальні для вирішення конкретних навчальних задач, у тому числі для моделювання та реалізації власної програми професійного саморозвитку.

Високий потенціал щодо оптимізації розвитку професійної майстерності соціального працівника мають хмарні технології, які спричинили справжню революцію в освіті, спонукаючи студентів, фахівців до самоосвіти та самовдосконалення.

Хмарні технології (cloud computing) – це технології, які надають користувачам Інтернету доступ до комп'ютерних ресурсів сервера і використання програмного забезпечення як онлайн-сервіса.

Партнери Microsoft створили спільноту освіти (Growing Learning Communities), а саме, глобальну мережу – http://www.pil-network.com, яка обслуговує більше двох мільйонів суб'єктів освіти всього світу. Головне її

завдання – допомогти досягнути успіху, використовуючи методи професійної комунікації, об'єднуючись навколо спільного пошуку шляхів оптимізації освітньої діяльності. Формується своєрідне інформаційно-освітнє середовище, яке наповнене різноманітними електронними ресурсами, що мають тенденцію до постійного оновлення відповідно до потреб та запитів користувачів цього виду інтернет-ресурсів.

Актуальність використання хмарних технологій в процесі підвищення якості педагогічного процесу університету, підвищення професійної майстерності фахівця **реалізує наступні функції**:

1) цілеспрямовано забезпечується процес підвищення професійної майстерності фахівця за ефективними навчальними програмами в дистанційному режимі, використовуючи інтернет-ресурси;

2) в рамках хмарних технологій забезпечується співпраця, взаємодія різних освітніх закладів та соціокультурних організацій;

3) відбувається покращення процесу управління та ефективної спільної діяльності задля досягнення спільних цілей, ідей.

Використання цих технологій також забезпечує вищий рівень мобільності освітнього процесу, а відтак і вищого рівня його індивідуалізації. Хмарні технології в освіті формуються за відповідною спрямованістю, створюючи інформаційне, навчальне середовище. «Під хмаро орієнтованим навчальним середовищем розуміють штучно побудовану систему, що забезпечує навчальну мобільність, групову співпрацю педагогів та учнів і використовує хмарні сервіси для ефективного, безпечного досягнення дидактичних цілей» [32, с. 2].

Хмарні технології цінні тим, що вони надають вільний доступ до інформаційних, навчальних матеріалів, сприяють використанню в навчальному процесі відео-, аудіо файлів. Існує практика активного використання он-лайн вебінарів, інтегрованих практичних занять, лабораторних робіт. Відкриваються нові можливості для наукової роботи, зокрема, групових, колективних досліджень, інтерактивної проектної діяльності, а також проведення тренінгів, он-лайн комунікації та ін..

Можливість працювати над спільними навчальними, науковими завданнями забезпечує суб'єкт-суб'єктну взаємодію в освітніх цілях, дає змогу користувачу визначити шляхи використання інформаційно-комунікаційних технологій в навчанні, застосовуючи різноманітні пристрої, такі, як смартфони, планшети і т.д. Отже, всі учасники навчального процесу мають змогу формувати свою професійну майстерність за індивідуалізованими програмами, а також спільно працювати над завданнями та різноманітними проектами в реальному часі [42].

Важливим є розуміння теорії задля практичного використання

Практикум

I. Питання для контролю та самоконтролю:

- Оволодіння інноваційними технологіями в соціальній роботі включає
- Інформаційні технології орієнтовані на реалізацію різних видів соціальної роботи:
- Умовами, що підтримують реалізацію інноваційних освітніх технологій, є:
- Поняття «соціальна інновація» можна визначити як…
- Інновації в соціальній сфері мають такі характерні ознаки:
- Практичне запровадження інноваційних технологій є дослідницьким процесом, що характеризується відповідною послідовністю фаз:
- Переваги групової роботи над індивідуальною:
- До форм вуличної соціальної роботи відносяться:
- Програма SPSS (Statistical Package for Social Sciences) – статистичний пакет для соціальних наук у процесі обробки та аналізу результатів досліджень надає можливості:
- Змішане навчання – це…
- Дистанційне навчання в системі професійної підготовки соціального працівника передбачає…
- До переваг дистанційної форми навчання відносяться:

II. Дискусійний ракурс проблематики
Поміркуйте над проблемами (в групі, самостійно)

- Чому інноватор у соціальній сфері трактується як спеціаліст, налаштований на інноваційний стиль та методики організації діяльності, здатний відповідати вимогам часу і постійно працювати над своїм саморозвитком? Чи можна оцінити себе (за власними спостереженнями) на предмет готовності до інноваційної діяльності?
- Чи погоджуєтеся з твердженням, що для професійної майстерності соціального працівника важливо розуміти алгоритми впровадження інновацій у власну практику організації не лише професійної, а і освітньої діяльності, яка є актуальною для студента і

супроводжуватиме фахівця впродовж життя? Аргументуйте свою позицію.

- В чому вбачаєте особливості інновацій у соціальній сфері і як ви, як майбутній соціальний працівник, будете їх враховувати?
- Чи можна співвідносити запровадження інноваційних технологій з дослідницьким процесом, що має свою логіку реалізації? Продемонструйте свою позицію на прикладі.
- Чому дистанційні форми навчання є перспективними?. Наскільки, вважаєте, сьогоднішній студент готовий до їх продуктивного використання? Виділіть проблеми, які вважаєте найбільш значущими для вас.

ІІІ. Самодіагностика

Тест «Ініціативність, здатність до інноваційної діяльності».

Інструкція: оберіть відповідь на кожне із запропонованих запитань. «Так» – 5 балів, «ні» – 0 балів.

1. Чи згодні Ви з тим, що людині потрібно втримати ряд певних труднощів «школи життя», щоб надалі досягти успіху в житті?
2. Чи любите Ви брати участь у змаганнях?
3. Як Ви вважаєте: відповідно до чого повинна людина діяти в житті?

До:

- матеріальних поглядів (0 балів);
- релігійних переконань (0 балів);
- загального добробуту (5 балів).

4. У чому, на Вашу думку, полягає найважливіше завдання сучасного соціального працівника?

У:

- реалізації практичних завдань (5 балів);
- діяльності щодо забезпечення іміджу соціальної служби(0 балів).

5. Які риси колег Ви вважаєте найважливішими:

- організаторські здібності (0 балів);
- заповзятість і практичність (0 балів);
- доброту і емоційність (5 балів).

6. Чи достатньо енергії Ви маєте, щоб долати труднощі?
7. Чи подобається Вам час, в який Ви живете?
8. Чи згодні Ви з гаслом «Будь-який шлях веде до мети?»
9. Чи швидкі Ви в роботі?

10. Чи любите Ви поговорити?

11. Чи легко Ви переносите ситуацію, коли Вам відмовляють у проханні?

12. Чи часто Ви нудьгуєте?

13. Чи правда, що Ви віддаєте перевагу активному відпочинку?

Ключ. **46-65 балів.** Ви зазвичай легко знаходите спільну мову з людьми. Люди довіряють Вам за Вашу активність і рішучість. Ви енергійні й активні. Ваша характерна риса – вміння швидко приймати рішення, брати ініціативу в свої руки і відповідати за свої дії.

Менш як 45 балів. Можна припустити, що у Вас недостатньо енергії, щоб приймати відповідальні рішення, як на роботі, так і вдома. У своїх рішеннях Ви залежите від вигаданих Вами неприємностей. Ініціативність – не Ваше.

Тест «Який Ваш творчий потенціал?»
(http://osvita.ua/vnz/reports/psychology/9921/)

Інструкція. У запропонованому тесті оберіть один з варіантів.

1. Чи вважаєте Ви, що світ, який вас оточує, може бути поліпшений:

а) так;

б) ні, він і так досить гарний;

в) так, але лише де в чому.

2. Чи гадаєте Ви, що самі можете брати участь у значних змінах довколишнього світу:

а) так, у більшості випадків;

б) ні;

в) так, у деяких випадках.

3. Чи вважаєте Ви, що деякі з ваших ідей зумовили б значний прогрес у тій сфері діяльності, в якій Ви працюєте:

а) так;

б) так, за сприятливих обставин;

в) лише деякою мірою.

4. Чи вважаєте Ви, що в майбутньому будете відігравати таку важливу роль, що зможете щось принципово змінити:

а) так, напевно;

б) це малоймовірно;

в) можливо.

5. Коли Ви вирішуєте розпочати якусь справу, чи думаєте, що здійсните своє починання:

а) так;

б) часто думаєте, що не зумієте;

в) так. Часто.

6. Чи відчуваєте Ви бажання зайнятися справою, яку абсолютно не знаєте:

а) так, невідоме вас приваблює;

б) не відоме не цікавить;

в) усе залежить від характеру цієї справи.

7. Вам доводиться займатися незнайомою справою. Чи відчуваєте Ви бажання досягти в ній досконалості:

а) так;

б) будете вдоволені тим, чого встигли досягти;

в) так, але тільки якщо вам це подобається.

8. Якщо справа, яку ви не знаєте, Вам подобається, чи хочете Ви знати про неї все:

а) так;

б) ні, ви хочете навчитися лише найголовнішого;

в) ні, ви бажаєте лише задовольнити свою допитливість.

9. Коли Вас спіткає невдача, то:

а) певний час наполягаєте на своєму, всупереч здоровому глузду;

б) облишите цю справу (розумієте, що вона не реальна);

в) продовжуєте робити свою справу, навіть коли стає очевидним, що перешкоди нездоланні.

10. На Вашу думку, професію слід обирати, виходячи з:

а) своїх можливостей, подальших перспектив для себе;

б) стабільності, значущості, важливості професії, потреби в ній;

в) переваг, які вона забезпечує.

11. Чи могли б Ви, мандруючи, легко орієнтуватися в маршруті, яким Ви вже пройшли:

а) так;

б) ні, боїтеся збитися з дороги;

в) так, але тільки там, де місцевість вам сподобалась і запам’яталась.

12. Чи зможете Ви зразу після якоїсь бесіди пригадати все, про що говорилося:

а) так, з легкістю;

б) усе пригадати не зможете;

в) запам’ятовується лише те, що вас цікавить.

13. Коли Ви чуєте слово незнайомою Вам мовою, то можете повторити його за складами, без помилок, навіть не знаючи його значення:

а) так, без утруднень;

б) так, якщо це слово легко запам’ятати;

в) повторите, але не зовсім правильно.

14. У вільний час Ви волієте:

а) залишитись наодинці, поміркувати;

б) перебувати в компанії;

в) вам байдуже, чи будете ви самі, чи в компанії.

15. Ви виконуєте якусь справу. Вирішуєте припинити це заняття лише тоді, коли:

а) справу завершено вона здається відмінно виконаною;

б) ви більш-менш задоволені;

в) вам ще не все вдалося зробити.

16. Коли Ви сам (а):

а) любите мріяти про якісь, навіть, можливо, абстрактні речі;

б) будь-якою ціною прагнете знайти собі конкретне завдання;

в) іноді любите помріяти, але про речі, пов'язані з вашою роботою.

17. Коли якась ідея захоплює Вас, то Ви починаєте думати про неї:

а) незалежно від того, де і з ким ви знаходитеся;

б) ви не можете робити цього лише на одинці;

в) лише там, де буде не дуже галасно.

18. Коли Ви обстоюєте якусь ідею:

а) можете відмовитися від неї, якщо вислухаєте переконливі аргументи опонентів;

б) залишитися при своїй думці, хоч би які аргументи вислухали;

в) замініте свою думку, якщо опір виявиться надто сильним.

Після запису відповідей підрахуйте бали, які Ви набрали. За відповідь "а" – 3 бали, за "б" – 1, за відповідь "в" – 2 бали.

Питання 1, 6, 7, 8 визначають межі вашої допитливості; питання 2, 3, 4, 5 – віру в себе; питання 9, 15 – стабільність; питання 10 – амбіційність; питання 12, 13 – слухову пам'ять; питання 14 – ваше прагнення бути незалежним; питання 16, 17 – здатність абстрагуватися, питання 11–18 – міру зосередженості. Саме ці здібності і ставлять головні якості творчого потенціалу.

Загальна сума набраних балів покаже рівень вашого творчого потенціалу.

49 і більше балів − Ви маєте значний творчий потенціал, який надає Вам вибір творчих можливостей. Якщо Ви зможете застосувати Ваші здібності, Вам доступні різноманітні форми творчості.

20 – 48 балів − у Вас нормальний потенціал. Ви наділені тими якостями, які дають змогу Вам творити, але у Вас є і проблеми, котрі гальмують процеси творчості. Принаймні Ваш потенціал дозволить Вам творчо виявити себе, якщо Ви, звичайно, цього бажаєте.

23 і менше балів. Вам творчий потенціал, на жаль, невеликий. Але, можливо, Ви просто недооцінюєте себе, свої здібності? Брак віри в свої сили може викликати у Вас думку, що Ви взагалі не здатні до творчості. Позбудьтеся цього і таким чином розв'яжіть проблему.

IV Саморозвиток. На шляху до професійного зростання.

Стів Джобс *(великий інноватор та підприємець, який створив не одну успішну компанію (Pixar, Apple).*

Займайтесь тим, що ви любите. Знайдіть справжню свою пристрасть і тоді можна багато чого змінити! Єдиний спосіб зробити «велику» роботу, це просто любити її.

SWOT-аналіз. Як тільки Ви починаєте нову справу чи проект, одразу напишіть на папері список сильних і слабких сторін майбутньої ідеї. «Не соромтеся викидати погані яблука з компанії».

Фокусуйтесь на результатах. Оточуючі оцінюють Вас по продуктивності, а тому потрібно робити акцент на результатах. Станьте мірилом якості для інших. Створюйте середовище досконалості навколо себе, і тоді успіх «піде» Вам назустріч.

Попросіть зворотній зв'язок. Намагайтеся отримувати feedback від людей з різним життєвим досвідом: це дозволить поглянути на проблему/задачу під різними кутами. Особливо, не забувайте слухати людей, на кого спрямована Ваша діяльність – вони основа.

Інновації. Інновації відрізняють лідера від послідовника. Вмійте делегувати, аби зосередитися на створенні радикально інноваційних речей. Співпрацюйте з людьми, які також бажають створювати кращі в світі продукти.

Пам'ятайте, що зміна будь-якої ситуації чи досягнення поставлених цілей – все це залежить лише від Вас. Ніякі «поради для успіху» не зроблять з Вас успішну людину, якщо Ви цього не захочете. Поради мають для Вас бути лише підказками, але не «вказівниками» руху. Немає нічого неможливого. (http://vivanau.net/news/nau/137/poradi-uspishnix.html)

Сім порад топ-менеджера. Як розвинути творчий потенціал та критичне мислення Євген Троценко

Генеральний директор Lenovo в Грузії, Білорусі, Вірменії та Молдові

Фантастичні світи можуть стати джерелом ідей

Зазвичай креативність асоціюється з творчими спеціальностями, такими як кіновиробництво, мистецтво та дизайн. Проте ця якість потрібна будь-кому, хто розвиває професійні навички або будує власний бізнес. І головне — її можна тренувати. Причому для цього не потрібна довга академічна освіта. Розкажу власні секрети розвитку креативності та критичного мислення.

Записуйте думки одразу після пробудження

Згідно з дослідженнями науковців, за добу в голові людини проноситься до 60 тисяч різних думок. Причому більшість з них просто повторюються щодня й стають звичною частиною нашого світогляду. Натомість нові ідеї можуть загубитися в цьому вирі, адже вони майже не фіксуються свідомістю як щось прийнятне та потенційно цікаве. Так влаштована психіка: насамперед нашу увагу привертають знайомі речі. А креативність – це вихід за рамки.

Генерувати нові ідеї найлегше вранці, коли ви тільки прокинулись і не встигли відволіктись на тисячі звичних думок. Почніть день з так званих «ранкових сторінок»: протягом 5−10 хвилин записуйте все, що приходить у голову. Наприклад, про що мрієте, заради чого прагнете вставати з ліжка або через що сповнені ентузіазму щодо запланованих справ.

Генерувати нові ідеї найлегше вранці

Головне правило — під час написання не зупинятись і не намагатись аналізувати текст. Важливо просто зафіксувати всі думки. Тільки після закінчення вправи перечитайте та спробуйте осмислити написане. Так ви зрозумієте, що вас турбує, що є насправді важливим. І як бонус, знайдете нестандартні відповіді на питання, а також побачите серед потоку свідомості ідеї, які до цього не здавались очевидними. Записуйте мрії та плани: якщо періодично повертатися до цих нотаток і зрештою почати діяти, одного дня задуми стануть реальністю.

Навчайтеся і вдосконалюйтеся

Чи знаєте ви, хто такий Джек Ма? Це один із найвідоміших і найбагатших інтернет-підприємців. Він ще й філософ і вважає, що у віці до 20 років ви маєте навчатися, із 20 до 30 років потрібно знайти собі ментора або роботодавця. Із 30 до 40 років, якщо маєте власні ідеї, їх треба реалізувати, після 40 років потрібно займатися тим, що вам подобається. Після 50 — ділитися своїми знаннями з новими поколіннями. Я згоден з усім, крім одного — на мою думку, навчатися необхідно протягом усього життя.

https://www.facebook.com/biz.nv.ua/photos/gm.857013781387620/2777300449179698/?type=3&theater&width=500&show_text=true&height=446&appId

Вивчайте різні напрямки: читайте, проходьте онлайн-курси, опановуйте нові професії або ж розвивайте вже здобуті навички. З 1999 року я почав працювати в ІТ-компанії, допомагаючи з перекладом ділової документації з англійської на українську мову, а паралельно з основною професійною діяльністю працював діджеєм і протягом 10 років створював власну програму на радіостанції Kiss FM — Happy Hour. Це завжди добре допомагало перемикатися та налаштовуватись на творчий лад. Нині я керую справами найбільшої у світі компанії з виробництва комп'ютерів в чотирьох країнах, однак продовжую вести свою передачу онлайн у форматі подкасту, постійно читаю різноманітну літературу, проходжу тренінги та курси не лише з мого фаху, а й з інших сфер діяльності. Це допомагає розширити кут огляду та краще зрозуміти той бізнес, котрим я займаюсь.

Малюйте скетч-нотатки

Ще один спосіб винайти креативну ідею — подивитись на звичні речі з іншого боку. Перш за все, для цього треба глибоко зрозуміти контекст та сконцентруватися на суті питання. Як відомо, людина отримує до 70% інформації про навколишній світ через органи зору. Тобто, логічні ланцюжки, які представлені у формі малюнків, а не складних таблиць, будуть легшими для сприйняття й зручнішими для аналізу. Така техніка називається скетч-нотатки. Зазвичай вони виглядають як схематичні малюнки, які ілюструють головні ідеї об'єкта або процесу. Нотатки можуть бути з'єднані стрілочками, які позначають зв'язки, та мати короткі текстові описи, але не довші 2−3 слів. Щоб їх робити, не обов'язково вміти малювати.

Суть вправи — не в художній естетиці, а в структуризації знань, яка допоможе краще розібратись у питанні та побачити креативні шляхи вирішення. До того ж, завдяки малюванню, окрім «аналітичної» лівої півкулі мозку, ви залучаєте й «творчу» праву півкулю, що стимулює процеси креативності. Із розвитком технологій візуалізувати власні думки тепер можна будь-де: в автомобілі, на природі чи у кафе, адже смартфон або планшет у більшості людей завжди під рукою. Попри те, що я звик малювати на папері, все ж намагаюсь якомога частіше використовувати електронні пристрої заради збереження навколишнього середовища.

Вивчайте іноземні мови

Кожна мова відображає світогляд народу, який нею спілкується, і може привідкрити двері в іншу культуру. Вивчаючи нову іноземну мову ми розширюємо уявлення про навколишній світ та звільняємось від стереотипів. Інша незаперечна та очевидна перевага знання мов — здатність спілкуватися з більшою кількістю іноземців. Це пришвидшує кар'єрний розвиток, адже дає змогу працювати у великих міжнародних

компаніях або ж виводити власний бізнес на міжнародний рівень. Обмін досвідом із людьми з різних країн дозволяє подивитись на речі інакше та розвинути нові, більш ефективні підходи до звичних задач.

Нарешті процес вивчення іноземної мови — це теж свого роду гімнастика для розуму. Наприклад, опанування граматичних конструкцій стимулює логічне мислення. Вивчення нових слів розвиває пам'ять. Наразі я вивчаю іспанську за допомогою онлайн аудіокурсів та вдосконалюю англійську, читаючи та слухаючи книги мовою оригіналу. Проте щоб поповнити словниковий запас, не обійтись без практики живого спілкування.

Співпрацюйте

Кооперація — ще один крок до розвитку креативних здібностей та критичного мислення. Адже працюючи разом, люди обмінюються досвідом, діляться думками і наштовхують один одного на нові нестандартні ідеї. Кажуть, скільки людей — стільки й думок, і чим більше поглядів на одну й ту саму проблему ви зможете почути, тим ширше будете мислити. Не бійтеся запитати про щось користувачів соціальних мереж з інших країн, ви будете здивовані, наскільки різними будуть їхні думки стосовно одного питання.

Займайтесь спортом

Фізичні вправи дуже позитивно впливають на здоров'я в цілому та надихають на творчість. Науково доведено, що фізична активність підвищує продуктивність праці та добре впливає на емоційний фон. Циклічні види спорту допомагають подолати стрес та напругу та нормалізувати тиск.

Власне мені під час довгих тренувань завжди приходять дуже корисні, сміливі та креативні думки. Я можу відзначити, що більшість важливих рішень, яким мені було складно дати раду, я прийняв під час тренування. Будь то біг, велосипед, плавання чи фітнес, це дозволяє перейти на інший рівень свідомості. Мозок сам підказує розв'язання задачі, її лише треба поставити. Через фізичне навантаження складно сконцентруватися, тому не виникає ефекту «тунельного» мислення, коли людина переймається лише одним питанням. Викид гормонів стимулює мозкову активність і продукує нові думки.

Досліджуйте ігри

Щодо комп'ютерних ігор існує безліч стереотипів: від фанатичної залежності підлітків до ярликів на кшталт «марні вбивці часу». Проте все залежить від того, як саме ви підходите до цього питання. Адже можна не просто з головою заглибитись в ігровий всесвіт і на тиждень випасти з життя, а подивитись на гру поглядом аналітика. Подумайте: чому ігровий процес виглядає саме так? Як розробники прийшли саме до таких

рішень? Які прийоми вони пропонують, аби втримувати зацікавленість гравців?

Такий підхід водночас навчає креативності та критичному мисленню, адже ви глибоко досліджуєте та аналізуєте творчий продукт. До того ж, в ігри першочергово впроваджують інновації. Розробники індустрії розваг не бояться експериментувати з новими технологіями, такими як віртуальна реальність та штучний інтелект. Крім цього, фантастичні світи можуть стати джерелом ідей, як перенести ці інновації на інші сфери діяльності.

Корисні поради щодо організації дистанційного навчання.

Вивчайте матеріали курсу систематично

Систематичне вивчення матеріалу курсу, участь у роботі web-конференції дуже корисне для Вас. Великий розрив у часі вивчення приводить до того, що матеріали курсу стають для Вас складними, а обговорення актуальних тем у рамках web-конференції незрозумілим. Дані досліджень показують, що матеріали курсу необхідно вивчати 5-6 днів на тиждень, витрачаючи при цьому від 4 до 15 годин на тиждень на вивчення кожного курсу.

Комунікації через листування

Дистанційна освіта - це навчання через листування. Ви пишете есе, контрольні роботи, e-mail і розвиваєте свої письмові навички. Пам'ятайте, що виклад своїх думок на папері систематизує розумову діяльність.

Самомотивування і самодисципліна

Дистанційна освіта надає вам більшу свободу та гнучкість, ніж заняття в реальній аудиторії. Проте дистанційне навчання - це насамперед освіта для власного особистісного та професійного росту.

Беріть участь у роботі web-конференції

Беручи участь у роботі web-конференції, Ви не почуваєте себе ізольованим учасником навчального процесу. Пам'ятайте, що спілкування з іншими студентами, які вивчають той же курс, може збагатити Вас новими знаннями та ідеями.

"Анонімність"

Дистанційна освіта дає Вам "анонімність", на відміну від реальної аудиторії Ви можете витратити більше часу на обмірковування та формулювання Ваших ідей. Більше того, займаючись дистанційно, Ви в набагато меншому ступені зазнаєте впливу поведінкових стереотипів.

Будьте ввічливі

Не забувайте, що незважаючи на дистанційну форму навчання, Ви вступаєте в комунікації з реальними людьми. Ви досягнете більшого

результату, спілкуючись у позитивній обстановці зі своїми колегами та тьютором Вашого курсу.

Застосовуйте на практиці ваші знання

Тільки застосовуючи отримані знання на практиці, Ви можете повною мірою усвідомити їхню важливість і корисність для рішення виникаючих у Вас професійних проблем.

Критичне мислення

Розвивайте в собі критичне мислення, уміння приймати рішення не лише на основі Вашого життєвого досвіду, але й використовуючи факти та нові знання, отримані під час вивчення курсу.

Говоріть про виникаючі проблеми

Якщо Ви зіштовхнулися із проблемами під час вивчення курсу, звертайтеся до Вашому тьютора. Якщо виникли адміністративні питання - до адміністратора системи або технічного консультанта.

"Ходіння в школу не повинне заважати моїй освіті" - ця фраза Геккельбері Фіна, героя Марка Твена, стала девізом "заочників".

На думку експертів, сучасний учень/студент засвоює 20% з того, що бачить, 50% - з того, що бачить і чує, і 70% тієї інформації, яку здобуває самостійно.

Для того, щоб навчитись використовувати найсучасніші платформи електронного навчання студенти можуть познайомитися з найбільш відомими платформами електронного навчання:

1. **Coursera** (www.coursera.org) – лідер онлайн платформ згідно рейтингу веб-сайтів журналу «Time», яка заснована у 2012 році. З Coursera співпрацюють не тільки освітні установи США та інших країн, а й провідні культурні організації.
2. **Khan Academy** (www.khanacademy.org) – «відкрита» онлайн-платформа, заснована американцем Салмана Хана (SalmanKhan). На сайті Khan Academy представлені короткі (5–15 хвилин) відеоуроки з різних дисциплін, а також запропоноване тестування рівня знань.
3. **EdX** (www.edx.org) – спільний проект Гарвардського університету й MTI, що пропонує пройти онлайн-навчання за 24 напрямами: комп'ютерні технології, статистика, література тощо. Онлайн-курси повторюють реальні лекції, які викладаються в Гарварді, університеті Корнуелла та інших відомих університетах.
4. **Udacity** (www.udacity.com) – приватна розробка, орієнтована здебільшого на вивчення матеріалів IT-тематики. Створила її група вчених на чолі із Себастьяном Труном, інженером Google, яка займається робототехнікою. На даний момент платформа співпрацює з корпорацією

«Google», фінансовим гігантом «Bank of America», соціальною мережею Facebook та іншими компаніями.

5. **Canvas Network** (www.canvas.net) – проект, який відрізняється великою різноманітністю курсів, які проводять різні за рівнем підготовки та напрямом діяльності люди: науковці, митці, практики.

6. **Udemy** (www.udemy.com) – платформа, що має освітні проекти розподілені на 16 категорій, які викладаються практиками. Після закінчення курсів слухачі можуть отримати сертифікат таких відомих компаній, як Cisco Systems, Microsoft Corporation, Financial Industry Regulatory Authority та інших.

7. **«Prometheus»** (prometheus.org.ua) – українська безкоштована платформа онлайн-освіти, яка створена у 2014 році. Серед його партнерів найкращі вищі навчальні заклади країни. Курси на Prometheus доступні в мережі у будь-який час, є мобільний додаток для Android та iOS.

Спільною рисою означених платформ електронного навчання є те, що успішне закінчення того чи іншого курсу (або курсів) передбачає видачу сертифікату, який, як правило, є міжнародним і деякими роботодавцями може навіть розглядатись як диплом. Також усі платформи передбачають вибір зручної для слухача мови навчання та варіативність оплати: від безкоштовних курсів до вкрай дорогих та ексклюзивних.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аллен Д. Как привести дела в порядок. Искусство продуктивности без стресса = Getting Things Done: The Art of Stress-Free Productivity. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011. 368 с.
2. Архипова С. П. Професійна компетентність і професіоналізм соціального працівника: сутність і шляхи розвитку. *Соціальна робота в Україні: теорія та практика*. 2004. Вип. 2(7). С. 15–24.
3. Барнс Л. Б., Кристенсен К. Р., Хансен Э. Преподавание и метод конкретных ситуаций (конкретные ситуации и дополнительная литература). М. : Гардирики, 2000. 502 с.
4. Городняк І. В. Соціальна адаптація учнівської молоді в умовах суспільної трансформації (регіональний аспект). *Соціологічні дослідження. Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. Луганськ, 2003. № 3. С. 181–188.
5. Гребенькова Г. В. Кейс-метод у професійному навчанні. URL: http://www.nmc.od.ua/wpcontent/uploads/2011/01/ (дата звернення 29.12.2020).
6. Дидактичні системи у вищій освіті : навч. посіб. / авт.-упоряд. В. В. Бойченко. Умань : ПП Жовтий О. О., 2013. 121 с.
7. Долгоруков А. Метод case-study как современная технология профессионально ориентированного обучения. URL: http://www.vshu.ru/lections.php?tab_id=3&a=info&id=2600 (дата звернення 29.12.2020).
8. Дударьов В.В. Соціальний портрет клієнта соціальної роботи. *«Universum View 17»* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Вінниця, 2019. С. 173–176.
9. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І. Д. Звєрєвої. Київ; Сімферополь: Універсум. 2012. 536 с
10. Єрьоміна Л. Є.Практикум з соціальної роботи : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. Ч. І / за заг.ред. О. В. Федорової. Мелітополь : ФОП Однорог Т.В., 2017. 140 с.
11. Злобіна О., Тихонович В. Особистість сьогодні: адаптація до суспільної нестабільності. Київ: ІС НАНУ, 1996. 96 с.
12. Капська А. Й. Соціальна робота: технологічний аспект : [навч. посіб.]. Київ : ЦССДМ, 2004. 364 с.
13. Капська А. Й., Долинська Л. В., Карпенко О. Г.,. Филипчук В. С. Комунікативна професійна компетентність як умова взаємодії

соціального працівника з клієнтом : навч.-метод. посіб. / за ред. А. Й. Капської. Київ : ДЦССМ, 2003. 87 с.
14. Карпенко О. Г. Вступ до спеціальності «Соціальна робота» : навч.-метод. посіб. Київ : Видав. дім «Слово», 2011. 248 с.
15. Карпенко О. Г. Професійне становлення соціального працівника: навч.- метод. посіб. Київ : ДЦССМ, 2004. 164 с.
16. Колбіна Л. А. Менеджмент соціальної роботи : навч. посіб. Одеса : Вид. Букаєв В. В., 2017. 406 с.
17. Комарова В. Е. Організація, управління та адміністрування в соціальній роботі. URL: https://stud.com.ua/61831/sotsiologiya/profesiogrami_sotsialnogo_pratsivnika (дата звернення 29.12.2020).
18. Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи: бібліотека з освітньої політики / Н. М. Бібік, Л. С. Ващенко, О. І. Локшина та ін.; [під заг ред. О. В. Овчарук]. Київ : К. І. С., 2004. 112 с
19. Корель Л. В. Социология адаптаций: вопросы теории, методологии и методики. Новосибирск : Наука, 1995. 424 с.
20. Котикова О. М. Репертуар професійних ролей соціального працівника. *Вісник національного авіаційного університету Серія «Педагогіка. Психологія».* 2014. № 5. С. 65–70.
21. Котикова О. М. Репертуар професійних ролей соціального працівника. *Вісник національного авіаційного університету Серія «Педагогіка. Психологія».* 2014. №5. С. 65–70.
22. Кузьміна М. О. Соціально-професійна компетентність випускника закладу вищої освіти як педагогічна проблема. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр.* / [редкол.: А.В. Сущенко (голов. ред.) та ін.]. Запоріжжя, 2018. Вип. 60, т. 1. С. 113–116.
23. Леви В. Искусство быть собой. М. : Знание, 1991. 256 с.
24. Лоза А. С., Лаврецький Р. В. Психологічна готовність та адаптація соціального працівника до професійної діяльності. *Соціальна робота в Україні : теорія і практика*. 2014. № 3/4. С. 154–161.
25. Малихін О. В., Павленко І. Г., Лаврентьєва О. О., Матукова Г. І. Методика викладання у вищій школі : навч. посіб. Кривий Ріг : КДПУ, 2010. 270 с.
26. Менеджмент соціальної роботи : метод. вказівки до проведення семінар. занять для студ.в спец. 231 «Соціальна робота» / уклад. Л. Ф. Лєскова. Чернігів : ЧНТУ, 2017. 87 с.
27. Методичні рекомендації щодо розробки складових стандартів вищої освіти університету / ЛНУ ім. Івана Франка. Львів, 2012. 105 с.

28. Наместникова И. В. Этические основы социальной работы. М. : Юрайт, 2012. 367 с.
29. Наследов А. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и компьютерных науках. М.: Наука, 2005. 416 с.
30. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України ; [редкол.: В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), А. М. Гуржій (заст. голови), О. Я. Савченко (заст. голови)] ; за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Пед. думка, 2016. 448 с.
31. Опалюк Т. Л. Методичні рекомендації щодо підвищення результативності процесів формування адаптивної та соціально-рефлексійної компетентностей майбутніх фахівців соціальної сфери. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка* / за ред. Л. П. Мельник, В. І. Співака. Кам'янець-Подільський, 2019. Вип. XXXIII. Серія: соціально педагогічна. С. 78–87.
32. Опалюк Т. Л. Формування соціально-рефлексійної компетентності особистості : метод. реком. (для виклад. і студ. пед. закл. вищої освіти). Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2019. 136 с.
33. Опалюк Т. Л. Педагогічна майстерність: розвиток професійно-педагогічної адаптивності та соціальної рефлексії майбутнього вчителя: навч. посіб. Київ : Пед. думка, 2018. 292 с.
34. Пачковський Ю. Ф. Адаптивні можливості молоді до умов ринкового середовища. *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наук. пр. Харків. нац. ун-ту імені В. Н. Каразіна.* Харків, 2001. С. 477–480.
35. Подмазин С. И. Личностно-ориентированное образование: социально-философское исследование. Запорожье : Просвіта, 2004. 246 с
36. Поясок Т. Б., Беспарточна О. І., Костенко О. В. Інтерактивний навчальний посібник «Сучасні технології освітнього процесу»: навч. посіб. Кременчук : ПП Щербатих О. В., 2020. 228 с.
37. Про громадські об'єднання : Закон України станом на 19 лют. 2018 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4572-17/paran100#n100 (дата звернення 29.12.2020).
38. Про проведення дослідно-експериментальної роботи за темою «Хмарні сервіси в освіті» на базі загальноосвітніх навчальних закладів України : наказ Міністерства освіти і науки України №629 від 21.05.2014. URL : http://old.mon.gov.ua/ua/about-ministry/normative/ (дата звернення 29.12.2020).
39. Про соціальні послуги : Закон України станом на 21 лют. 2016 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/966-15 (дата звернення 29.12.2020).

40. Професіоналізм соціального працівника. URL : https://stud.com.ua/48123/sotsiologiya/profesionalizm_sotsialnogo_pratsivnika#29 (дата звернення 29.12.2020).
41. Пукас І. Л. Професійно-педагогічний саморозвиток учителя у процесі співпраці школи з закладами педагогічної освіти: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Рівне, 2018. 20 с.
42. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.
43. Соціальна робота : підручник / В. А. Поліщук, О. П. Бартош-Пічкар, Н. М. Горішна, Г. В. Лещук, О. Ю. Пришляк; за заг. ред. Н. Г. Ничкало. Тернопіль. : ВАТ „ТВПК" «Збруч», 2010. 330 с.
44. Соціальна робота в Україні: навч. посіб. / І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С Я . Харченко та ін.; за заг. ред.: І. Д. Звєрєвої, Г. М. Лактіонової. Київ : Центр навч. літ., 2004. 256 с.
45. Стандарт вищої освіти: перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, ступінь вищої освіти. Бакалавр, галузь знань 23 : Соціальна робота, спеціальність 231 : Соціальна робота :затвердж. та введено в дію наказом М-ва освіти і науки України від 24.04.2019 р. № 557. URL : https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishchaosvita/zatverdzni%20standarty/2019/04/25/231-sotsialna-robota-bakalavr.pdf] (дата звернення 29.12.2020).
46. Сходинки зростання. Практикум до навч. посіб. «Я — студент» / за заг. ред. В. О. Огнев'юка. Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2020. 84 с.
47. Тайм-менеджмент — 7 главных принципов по управлению временем +обзор книг, курсов и тренингов, а также реальные примеры из жизни (мой опыт). URL : http://hiterbober.ru/psychology-of-success/tajm-menedzhment-upravlenievremenem.html#part-1] (дата звернення 29.12.2020).
48. Технології соціальної роботи : навч. посіб. / О. А. Агарков та ін. Запоріжжя : Просвіта, 2013. 584 с.
49. Тимошенко Н. Є. Вступ до спеціальності: соціальна робота. Модуль 2 : навч. посіб. Київ : Київ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2014. 264 с.
50. Тимошенко Н. Є. Вступ до спеціальності: соціальна робота. Модуль 2 : навч. посіб. Київ : Київ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2014. 264 с.
51. Триус Ю. В. Система формування інформаційної культури як важлива складова професійної підготовки фахівців нової генерації. *Розвиток особистості в полікультурному освітньому просторі : зб. м-лів Міжнародного конгресу. – IV Слов'янські педагогічні читання*. Черкаси, 2005. С. ?–?.
52. Фурман А. В., Дубно А. В. Психодіагностична компетентність соціального працівника. Тернопіль: ТНЕУ, 2017. 102 с.

53. Штепа О. Структура та формування функції само менеджменту. Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2008. Т. 15, ч. 2. С. 430–436.

54. Щудло С. А. Вторинна зайнятість як механізм трудової адаптації молоді. *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наук. пр. Харків. нац. ун-ту імені В.Н.Каразіна*. Харків, 2004. С. 226–229.
55. Malykhin O., Aristova N., Kovalchuk V., Opaliuk T., Yarmolchuk T. (2020) «Higher school teachers' digital competence: strategies for self-assessment and improvement». *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION Proceedings of the International Scientific Conference*. Vol. II, May 22th-23th, 2020. pp. 41–51.
56. Markina, I., Chykurkova, A., Dudziak, O., Opaliuk, T. and Dobrenko, I. (2019). Globalization-induced changes in higher education management in Ukraine. *International Journal of Educational Management*, Vol. 33 No. 6, pp. 1291–1302.
57. Markina, I., Zhuravskab, N., Yashchukc, S., Opaliuk, T., Karapuzovae, N. (2020). The Formation of the Adaptive Model of Educational Management in the Sphere of Higher Education», *International Journal of Innovation, Creativity and Change.* Vol. 11, Issue 5, pp. 200–217.
58. Opaliuk T. L. Method of writing discursive essays on social and pedagogical topics. *International academy journal. World Science*. Warsaw: RS Global Sp. z O.O., 2020, p. 23–30.
59. Opaliuk T. L. Methodology of writing an argumentative essay on social and pedagogical topics. *International Academy Journal Web of Scholar*. Warsaw: RS Global Sp. z O.O., 2020, p. 46–51.
60. Opaliuk T. L. Substantiation of the methodological expediency to use the method of writing essays on social and pedagogical topics. *International academy journal. Science Review*. Warsaw: RS Global Sp. z O.O. 2(29), February, 2020, p. 14–19.
61. Topuzov, O. M., Shamne, A. V., Malykhin, O. V., Aristova, N. O., & Opaliuk, T. L. (2020). Adaptation Peculiarities of the First-Year Students to University Life: Study on Stress Resistance. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 12(2), 48-59.

Навчальний посібник

Опалюк Т. Л.

ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ

Навчально-методичний посібник

Підписано до друку 03.02.2021 р. Формат 60х84/16
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Друк офсетний
Ум. друк. арк. 11,97. Тираж 50. Зам. 026

Видавець Ковальчук О.В.
32315, Хмельницька обл., м. Кам'янець-Подільський,
вул. Васильєва, 13, корп. А, 37.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 7057 від 25.05.2020 р.