

**ПРОФЕСІЙНИЙ ТА ОСОБИСТІСНИЙ РОЗВИТОК МАЙБУТНІХ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ**

Сеник Алла, кандидатка педагогічних наук, старша викладачка кафедри психології та соціальної роботи, Західноукраїнський національний університет.

ORCID: 0000-0002-6217-7464

E-mail: allisiya@gmail.com

Анотація. Актуальність теми розкрито через визначення сутності професійного та особистісного розвитку майбутніх соціальних працівників. Автор вказує на стадії професійного розвитку особистості, визначаючи цей процес тривалий та динамічний водночас, що передбачає проходження особистістю семи стадій: зростання; з'ясування; стадії професійної адаптації та стабілізації; стадії розвитку професіоналізму та псевдопрофесіоналізму; а також заключну стадію післяпрофесіоналізму. Серед обов'язкових якостей і умінь соціального працівника вказуються наступні: емпатійність, психологічна компетентність, делікатність і тактовність, гуманність, милосердя, наявність організаторських та комунікативних здібностей, а також духовно-моральна культура. У статті зроблено акцент на інтерактивному навчанні студентів, які здобувають освіту за фахом соціальна робота, вказується, що тренінг може бути вдалою формою у підготовці сучасних студентів. Проведення занять у формі тренінгу дозволить наблизити аудиторне навчання до ситуацій, хід яких можна відпрацьовувати практично. Тренінгова робота, як підкреслює автор, має свої переваги завдяки тому, що групова взаємодія студентів дозволить їм отримувати нові вміння. Тренінг уможливить експериментування з різними стилями взаємин серед рівних партнерів, що буде позитивним у набутті професійного досвіду для майбутнього соціального працівника. Підкреслено, що група – відбиток суспільства у мініатюрі, де учасники у різний спосіб набувають досвіду ідентифікувати себе з іншими людьми.

Ключові слова: професійний розвиток, особистісний розвиток, майбутні соціальні працівники, соціальна мобільність, інтерактивне навчання, стадії професійного розвитку, соціальна відповідальність, соціально-професійна мобільність, професіоналізація, тренінг.

**PERSONAL DEVELOPMENT OF FUTURE SOCIAL WORKERS: FROM
THEORY TO PRACTICE**

Senyk Alla, PhD in Pedagogy, Senior lecturer at the Department of Psychology and Social Work, Western Ukrainian National University, Ukraine.

ORCID: 0000-0002-6217-7464

E-mail: allisiya@gmail.com

Abstract. The relevance of the topic is revealed through the definition of the essence of professional and personal development of future social workers. The author indicates the stages of professional development of an individual, defining this process as long and dynamic at the same time, which involves the individual passing through seven stages: growth; clarification; stages of professional adaptation and stabilization; stages of development of professionalism and pseudo-professionalism; as well as the final stage of post-professionalism. Among the mandatory qualities and skills of a social worker are the following: empathy, psychological competence, delicacy and tact, humanity, mercy, the presence of organizational and communicative abilities, as well as spiritual and moral culture. The article focuses on interactive training of students studying social work, it is indicated

that training can be a successful form of training for modern students. Conducting classes in the form of training will allow classroom learning to be brought closer to situations, the course of which can be practiced practically. Training work, as the author emphasizes, has its advantages due to the fact that group interaction of students will allow them to acquire new skills. The training will enable experimentation with different styles of relationships among equal partners, which will be positive in gaining professional experience for the future social worker. It is emphasized that the group is an imprint of society in miniature, where participants in different ways gain the experience of identifying themselves with other people.

Key words: professional development, personal development, future social workers, social mobility, interactive learning, stages of professional development, social responsibility, social-professional mobility, professionalization, training.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Проблема професійного та особистісного розвитку майбутніх соціальних працівників привертає дедалі більшої уваги як теоретиків, так і практиків. В умовах сьогоденної кризи діяльність фахівців соціальної сфери є вкрай затребуваною. Суспільство вимагає від фахівців соціальної сфери бути соціально мобільними у наданні певних видів послуг різним соціальним групам населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукових дослідженнях основою професійної діяльності майбутнього соціального працівника визначено його соціальну відповідальність як здатність розуміти причини змін або їх протидії та усвідомлено ними управляти (приймати і реалізовувати альтернативні рішення (діяти) та відповідати за це). Серед видів соціальної відповідальності фахівця соціальної сфери М. Вієвська акцентує увагу на наступних видах: державній, громадянській, партійній, корпоративній, політичній, економічній, моральній, національній, релігійній, виробничій, сімейно-побутовій [1, с. 20].

Про професію, як фактор соціальної мобільності, згадується у працях Ю. Годована, який наголошує на тому, що отримана освіта й напрацьовані в процесі її здобуття манери і стиль життя, а також професійний статус дають індивіду передумови претендувати на більш високу соціальну позицію. Соціально-професійна мобільність, як пише вчений, з одного боку, висуває певні вимоги до професійно-кваліфікаційних якостей фахівців, а з іншого – максимально сприяє розвитку особистості через підвищення відповідності між структурою її індивідуальних потреб і соціально-економічною цінністю професійної діяльності [3, с. 77].

В даному контексті актуальними вважаємо дослідження І. Козубовської та О. Смук, які розглядають соціальну компетентність як інтегративну якість особистості майбутнього соціального працівника. Вчені наголошують на важливості практичного аспекту, що може бути реалізований шляхом залучення студентів до волонтерської діяльності [6, с. 47–48]. Окрім соціальної компетентності, на думку О. Жизномірської, фахівець соціальної сфери повинен уміти вибудовувати власну стратегію свого розвитку, дотримуватися норм закону, бути відповідальним, справедливим перед собою та іншими, мати соціальне бачення тощо [4, с. 31–32].

Мета статті: аналіз теоретичних основ проблеми професійного та особистісного розвитку майбутніх соціальних працівників та з'ясування шляхів її реалізації.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. В межах вивчення теми доречним вважаємо зазначення на професійному розвитку особистості як тривалому та динамічному процесі, що передбачає проходження особистістю сім стадій: зростання; з'ясування; стадії професійної адаптації та стабілізації; стадії розвитку професіоналізму та

псевдопрофесіоналізму; а також заключну стадію післяпрофесіоналізму.

Перша стадія зростання бере свій початок від дошкільного дитинства і завершується у підлітковому віці. Пізнаючи світ, дитина вивчає різні професії. Формування більш стійких інтересів щодо майбутньої професії спостерігаємо у віці 11–12 років, але говорити про вибір професії в цей віковий проміжок час ще зарано.

Друга стадія отримала назву з'ясування. Ця стадія припадає на 14–17 років, коли підлітки завершують навчання у школі та визначають подальші свої шляхи щодо освіти.

Третя стадія – стадія професійної адаптації характеризується усвідомленням людини свого призначення відповідно обраної професії. У 25–30 років відбувається визнання того, чи вірний вибір зроблено, або ж є потреба у перекваліфікації.

Четверта стадія – стадія професійної стабілізації, у процесі якої людина закріплюється у певній професійній ролі та статусі; виконуючи професійні обов'язки, фахівець почувається на своєму місці, має бажання працювати та мотивований на успіх (період від 30 до 50 років).

П'ята стадія – це стадія розвитку професіоналізму, що характеризує людину як таку, яка прагне підвищити свій професіоналізм.

Шоста стадія – стадія псевдопрофесіоналізму. Цю стадію вважають проблемною, адже розвиток сучасного фахівця-професіонала спрямований на високу ефективність праці, бо саме для цього людина і отримує нові знання. Іноді діяльність деяких працівників виявляється неефективною, попри всі трудовитрати. Такі явища можуть з'являтися через низький рівень кваліфікації працівника, через брак у знаннях, у випадках застосування застарілих неефективних методів професійної діяльності або, навіть, за відсутності прагнення до саморозвитку та професійного самовдосконалення.

І сьома стадія – стадія післяпрофесіоналізму. Цей етап припадає на час виходу на пенсію. Але людина може все одно продовжувати свою професійну діяльність, виконувати роль наставника та порадики щодо своєї галузі.

У ході професійної підготовки майбутніх соціальних працівників виділяють чотири етапи професіоналізації [9, с. 120–121], [11, с. 176]:

- 1) пошук та вибір професії;
- 2) засвоєння основних специфічних ознак обраної професії;
- 3) період соціальної та професійної адаптації, наприклад, під час виробничої практики;
- 4) безпосередньо, етап виконання професійної діяльності.

У здійсненні професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, важливим, на нашу думку, є з'ясування особливостей перебігу перших двох стадій їх професійного розвитку; чи усвідомленим є вибір служіння суспільним інтересам та бажання здійснювати соціальний супровід різних верств населення [6, с. 45–46; 7, с. 105–106]. Вважаємо, що цей аспект є визначальним й у питаннях особистісного розвитку майбутнього фахівців соціальної роботи, адже специфіка діяльності майбутнього соціального працівника актуалізує значущість не лише знань, що мають бути універсальними (розуміння та усвідомлення різновиду психологічних, соматичних особливостей клієнтів), а й більшою мірою професійно-особистісних якостей, формування яких відбувається шляхом засвоєння духовно-моральних цінностей суспільства.

Так, наприклад, до обов'язкових якостей і умінь соціального працівника належать: емпатійність, психологічна компетентність, делікатність і тактовність, гуманність, милосердя, наявність організаторських та комунікативних здібностей, а також духовно-моральна культура.

Вдалим інструментом, що забезпечить ефективність процесу підготовки майбутніх соціальних працівників, на наш погляд, є інтерактивність. Так, інтерактивне навчання, за

Н. Волковою, – це спеціальна форма організації пізнавальної діяльності студентів, що передбачає створення комфортних умов для здобуття ними важливих знань, за наявності яких вони відчують власну успішність та інтелектуальну спроможність для виконання у майбутньому своїх професійних обов'язків [2, с. 13]. Наприклад, проведення занять у формі тренінгу дозволить наблизити аудиторне навчання до ситуацій, хід яких можна відпрацювати практично [10, с. 250], [12, с. 6]. До структури тренінгової роботи або окремим видом діяльності можна віднести й використання ментальних карт, які створені викладачем або у процесі роботи самими студентами. З цього приводу нам імпонує наукова думка О. Романовського, В. Гриньової та О. Резван, які вказують на освітню значущість використання ментальних карт. Вчені підкреслюють, що саме у такий спосіб є найбільше шансів засвоїти навчальний матеріал, виклад лекції для студентів відбувається з орієнтацією не на текстовий конспект, а асоціативний зміст [8, с. 187]. Інформація, що представлена у вигляді ментальної карти, дозволяє педагогу викладати лекцію без жорсткої прив'язки до тексту, а для студентів це створює можливість завжди мати перед очима водночас цілісний план інформації.

Зазначимо на ряді специфічних рис тренінгу професійного та особистісного розвитку для майбутніх соціальних працівників: вдала можливість для саморозвитку; робота в зручному ізольованому приміщенні; застосування активних методів групової роботи та не менш важлива риса – створення атмосфери розкритості та свободи спілкування між учасниками. Підкреслимо й необхідність дотримання низки принципів групової роботи. Так, серед принципів роботи тренінгової групи в контексті професійного та особистісного зростання майбутніх соціальних працівників, важливими вважаємо наступні: принцип максимальної активності (90 % інформації засвоюється лише у випадках самостійного виконання певного завдання або виду діяльності, майбутні соціальні працівники можуть відпрацювати навички професійного надання соціальної допомоги та підтримки під час сюжетно-рольових ігор або ж знаходити нестандартні рішення для певного кола соціальних проблем у ході мозкового штурму) [5, с. 48–49]; принцип відвертості і конфіденційності у висловлюваннях; принцип персоніфікації висловлювань (наприклад, «я відчуваю»); принцип спілкування на рівних та взаємної поваги та принцип зворотного зв'язку (важливий момент тренінгу, що може бути організований у формі анкетування тощо) [12, с. 7–8].

Тренінгова робота має свої переваги завдяки тому, що групова взаємодія студентів дозволить їм отримувати нові вміння, а також уможливить експериментування з різними стилями взаємин серед рівних партнерів, що буде позитивним для набуття професійного досвіду для майбутнього соціального працівника. До того ж, група відбиває суспільство в мініатюрі, учасники якої у різний спосіб набувають досвіду ідентифікувати себе з іншими людьми.

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку. Проблема професійного та особистісного розвитку майбутніх соціальних працівників не є новою, але в умовах сьогодення набуває подальшої важливості для українського суспільства.

Перспективу подальших наукових розробок означеної проблеми вбачаємо в розробленні та впровадженні інтерактивних форм взаємодії під час лекційних та практичних занять для привертання уваги самих здобувачів вищої освіти до власного професійного та особистісного розвитку як людини, так і фахівця соціальної роботи.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вієвська М. Г. Соціальна відповідальність сучасного фахівця як підґрунтя його продуктивної професійної діяльності. *Наука і освіта*. 2015. № 9. С. 19–24.
2. Волкова Н. П. Інтерактивні технології навчання у вищій школі: навчально-методичний посібник. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2018. 360 с.
3. Годован Ю. В. Соціальна мобільність молоді як стратегічна складова політичної соціалізації молоді. *Вісник Донецького університету імені В. Стуса. Серія: Політичні науки*. 2017. С. 76–78.
4. Жизномірська О. Емоційна компетентність як важлива умова в професійному становленні фахівця соціальної сфери. *Соціологія та соціальна робота в умовах національних та регіональних викликів: матеріали доп. та повідомл. міжнар. наук.-практ. конф./за ред. І. В. Козубовської, Ф. Ф. Шандора*. Ужгород: Говерла, 2019. С. 31–32.
5. Жукова О. А. Ігрові технології: інноваційно-методичний аспект професійної підготовки. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 16: Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики*. 2016. Вип. 27 (37). С. 46–51.
6. Козубовська І., Смух О. Розвиток соціальної активності майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки. *Norwegian Journal of Development of the International Science*. 2021. № 57–2. С. 45–48.
7. Краснощок І. П. Індивідуальна освітня траєкторія студента: теоретичні аспекти організації. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. Запоріжжя, 2018. Вип. 60, т. 1. С. 101–107.
8. Романовський О. Г., Гриньова В. М., Резван О. О. Ментальні карти як інноваційний спосіб організації інформації в навчальному процесі вищої школи. *Інформаційні технології і засоби навчання*, 2018. Т. 64, № 2. С. 185–195.
9. Савельчук І. Б., Бирик Д. Д. Соціальне лідерство як підґрунтя для розвитку партнерської взаємодії в освітньому середовищі університету. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11: Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. Київ: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2018. Вип. 25. С. 119–125.
10. Сидорук І. І. Формування соціальної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі фахової підготовки: монографія. Луцьк: Вежа-Друк, 2020. 388 с.
11. Сидорук І. І. Визначення сутності поняття «соціальна компетентність майбутнього соціального працівника». *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*, 2019. Вип. 1 (44). С. 174–178.
12. Чуйко О. В. Професійно-орієнтовані практики у підготовці соціальних педагогів в університеті. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11 : Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. 24 (II), Київ, 2018. С. 5–8.

REFERENCES

1. Viievskya, M. H. (2015). Sotsialna vidpovidalnist suchasnoho fakhivtsia yak pidgruntia yoho produktyvnoi profesiinoy diialnosti. *Nauka i osvita*. (9). 19–24 (in Ukrainian).
2. Volkova, N. P. (2018). Interaktyvni tekhnolohii navchannia u vyshchii shkoli: navchalnometodychnyi posibnyk [Interactive learning technologies in higher education: educational and methodological manual]. Dnipro: Universytet imeni Alfreda Nobelia, 360 (in Ukrainian).
3. Hodovan, Yu. V. (2017). Sotsialna mobilnist molodi yak stratehichna skladova politychnoi sotsializatsii molodi. *Visnyk Donetskoho universytetu imeni V. Stusa. Seriiia: Politychni nauky*. 76–78 (in Ukrainian).
4. Zhyznomirska, O. (2019). Emotsiina kompetentnist yak vazhlyva umova v profesiinomu stanovlenni fakhivtsia sotsialnoi sfery. *Sotsiolohiia ta sotsialna robota v umovakh natsionalnykh ta rehionalnykh vyklykiv: materialy dop. ta povidoml. mizhnar. nauk.-prakt. konf./za red. I. V. Kozubovskoi, F. F. Shandora*. Uzhhorod: Hoverla. 31–32. 25 (in Ukrainian).
5. Zhukova, O. A. (2016). Ihrovi tekhnolohii: innovatsiino-metodychnyi aspekt profesiinoy pidhotovky. *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M. P.*



- Drahomanova. Seriiia 16: Tvorchia osobystist uchytelia: problemy teorii i praktyky. Vyp. 27 (37). 46–51 (in Ukrainian).
6. Kozubovska, I., Smuk, O. (2021). Rozvytok sotsialnoi aktyvnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv u protsesi profesiinoi pidhotovky. *Norwegian Journal of Development of the International Science*. (57–2). 45–48 (in Ukrainian).
7. Krasnoshchok, I. P. (2018). Indyvidualna osvithnia traiektoriia studenta: teoretychni aspekty orhanizatsii. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh. Zaporizhzhia*, Vyp. 60, t. 1. 101–107 (in Ukrainian).
8. Romanovskiy, O. H., Hrynova V. M., Rezvan O. O. (2018). Mentalni karty yak innovatsiinyi sposib orhanizatsii informatsii v navchalnomu protsesi vyshchoi shkoly]. *Informatsiini tekhnolohii i zasoby navchannia*, T. 64, (2). 185–195 (in Ukrainian).
9. Savelchuk, I. B., Bybyk D. D. (2018). Sotsialne liderstvo yak pidgruntia dlia rozvytku partnerskoi vzaiemodii v osvithnomu seredovyshchi universytetu. *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M. P. Drahomanova. Seriiia 11: Sotsialna robota. Sotsialna pedahohika*. Kyiv: Vyd-vo NPU im. M. P. Drahomanova, 25. 119–125 (in Ukrainian).
10. Sydoruk, I. I. (2020). Formuvannia sotsialnoi kompetentnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv u protsesi fakhovoi pidhotovky: monohrafiia. *Lutsk: Vezha-Druk*, 388 (in Ukrainian).
11. Sydoruk, I. I. (2019). Vyznachennia sutnosti poniattia «sotsialna kompetentniut maibutnoho sotsialnoho pratsivnyka». *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Seriiia: «Pedahohika. Sotsialna robota»*, Vyp. 1 (44). 174–178 (in Ukrainian).
12. Chuiko, O. V. (2018). Profesiino-orientovani praktyky u pidhotovtsi sotsialnykh pedahohiv v universyteti. *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M. P. Drahomanova. Seriiia 11 : Sotsialna robota. Sotsialna pedahohika*. 24 (II), Kyiv, 5–8 (in Ukrainian).