

постійно займатися самоосвітою та набуттям власної компетентності. Досвід такого навчання, набутий в університеті, стане для майбутнього фахівця запорукою подальшого неперервного навчання впродовж життя.

Отже, освітнє середовище вищого навчального закладу формує соціокультурні знання студента, допомагає розвантажити і зняти емоційну напруженість під час заняття, облегшує сприймання теоретичного матеріалу та дає можливість отримати бали успішності відповідно до їх бажань.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Выготский Л.С. Педагогическая психология. – М. : Педагогика-Пресс, 1996. – 536 с.
2. Гришкова Р. О. Умови формування соціокультурної компетенції студентів нефілологічних спеціальностей у процесі вивчення англійської мови / Р.О. Гришкова // Наукові праці Миколаївського державного гуманітарного університету ім. Петра Могили. – Миколаїв : МДГУ ім. Петра Могили, 2004. – № 23. – С. 135–143.
3. Ребуха Л. З. Викладач вищого навчального закладу: професійні особливості ділової жінки / Л. З. Ребуха // Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. – 2009. – Додаток 4, том III (15). – С. 454–459.
4. Фурман А. В. Вступ до теорії освітньої діяльності [курс лекцій] / А.В. Фурман. – Тернопіль : ІЕСО. – 2005. – 86 с.



*Решетило (Скоробогач) Т.Б.*  
*студентка II курсу магістратури*  
*юридичного факультету*  
*Тернопільського національного*  
*економічного університету*  
*Науковий керівник: д. психол. н., професор*  
*кафедри психології та соціальної роботи ТНЕУ*  
*Фурман О.Є.*

#### ПАРАМЕТРИ ВНУТРІШНЬОЇ КУЛЬТУРИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ТА ЇХ СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ

Сучасний інформаційний часопростір планети заповнений культурами різних етносів. Науковцями культура тлумачиться як сукупність норм, цінностей, поглядів тощо, котрі є спільними для певної групи людей, сутнісно вона зводиться до майстерного володіння людиною системою символів і знаків, сприяє збереженню цілісності будь-якої спільноти та активізує її процес [4].

Культура “пронизує всі без винятку стани суспільного життя, і немає жодного соціального феномена, який був би ізольований від впливу культури, не ніс би на собі відбиток такого діяння” [2, с. 63]. Загалом “культура як суспільна форма вітальної активності виробила етнічні та міжетнічні механізми забезпечення

фундаментальних смислів життя і в цьому розумінні є соціальною технологією» [3, с. 78]. Остання має безпосередньо вітальний характер, що визначає спрямування, зміст і стиль взаємостосунків особи з оточенням (сім'я, вулиця, ділове довкілля тощо).

Поняття культури, – як зауважує В.С. Стьопін, – розвивалося історично. Виникло декілька ліній у розробці цієї проблематики. Спочатку культуру розглядали як процес розвитку людського розуму, становлення духовності, тобто як еволюцію моральної, естетичної, релігійної, філософської, наукової, правової свідомості, яка забезпечує прогрес людства (німецький класичний ідеалізм – Кант, Гегель, німецький романтизм – Шіллер). Потім це явище пов'язують із його особливостями (система цінностей та ідей) у різних суспільствах, що визначають тип соціальної організації. Пізніше культуру розуміють як спосіб регулювання і реалізації людської діяльності, а також визнають її особливим аспектом буття, котрий полягає в трансляції програм поведінки, діяльності та спілкування. Водночас розвиток культури становить процес утворення нових смислів і значень, які гармонізують різні форми активності осіб та забезпечують формування нових кодових систем, що транслують ці смисли і значення. Отож “культура – це система історично розвиткових надбіологічних програм людської життєдіяльності (діяльності, поведінки і спілкування), які уможливають відтворення і зміну соціального життя в усіх його основних проявах” [2, с.64, 61].

Щодо змісту розведення понять параметрів культури – зовнішньої та внутрішньої, то серед дослідників існує багато позицій. Спочатку щодо функціональних підходів зовнішньої. Перший – полягає в тому, що зовнішню культуру розуміють як одну із організаційних підсистем (поряд з технологічною, адміністративною та ін.), що виконує функції адаптації організації до навколишнього середовища та забезпечує соціально-психологічну ідентифікацію її співробітників. У цьому розумінні організаційна культура описує властивість групи і являє собою сукупність поведінкових актів, смислів, ритуалів, міфів, котрі відповідають цінностям окремого підприємства і передають кожному члену із вуст в уста життєвий досвід. Другий вирізняється тим, що культура – це те, чим організація є. Саме ці підходи аналізують способи функціонування культури як системи управління [1, с.434].

Водночас функціональні параметричні аспекти другої (внутрішньої) стосуються контексту таких позицій щодо її вивчення, власне у діяльності соціального працівника як: а) символічного, що використовує смисли, символи (емблеми, прапорці, анекдоти, звички) для зменшення невизначеності у групі і вироблення адекватних орієнтирів поведінки у системі «соціальний працівник – клієнти»; б) когнітивного, що акцентує увагу на колективній свідомості у професійній діяльності працівників соцслужби, їхніх когнітивних схемах, тобто на системі знань, вірувань і правил, котрі зумовлюють їхні поведінкові формовияви; в) системного (цілісного), що розглядає вірування, цінності, ідеї як такі, котрі гуртують соціальних працівників як важливий сегмент суспільства [1, с. 435-440].

Відтак аналіз проблеми культури загалом та її зовнішнього і внутрішнього параметричного наповнення дає змогу виокремити власне такі характеристики у змісті останньої (внутрішньої), що стосуються діяльності соціального працівника, як: усвідомлення себе і свого місця в організації, комунікативну систему і мову

спілкування, зовнішній вигляд, звички і традиції, усвідомлення часу, взаємовідношення між людьми, цінності, норми, віру, процес розвитку соціального працівника та його навчання, трудову етику і мотивування тощо.

Окрім того, внутрішня культура діяльності соціального працівника охоплює такі елементи: інтереси, цінності і ціннісні орієнтації, знання, переконання, світогляд, навички, вміння, здібності, волю, потребу й здатність до самовиховання та самовдосконалення.

Отже, внутрішня культура особистості соціального працівника є єдністю професійних знань, умінь, що реалізуються в активній творчій діяльності із клієнтом. Вона, зрозуміло, пов'язана із світоглядними установками, моральними орієнтирами, політичними поглядами, естетичним смаком, культурою мислення тощо. Внутрішня культура посідає особливе місце в структурі загальної культури особистості, оскільки вона всебічно й ефективно реалізується в процесі діяльності. Саме тут акумулюються всі види культури особистості.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Организационная психология. – СПб.: Питер, 2000. – С. 432–443.
2. Степин В.С. Культура // Вопросы философии. – 1999. – №8. – С. 61–71.
3. Феномен нації: основи життєдіяльності / За ред. Б.В. Попова. – К.: Знання, 1998. – 264 с.
4. Фурман А.В. Психокультура української ментальності. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – 132 с.



*Рудакевич О.*

*к. психол. н., доцент кафедри  
психології та соціальної роботи  
Тернопільського національного  
економічного університету*

*Музика І.*

*студентка групи СР-31  
юридичного факультету  
Тернопільського національного  
економічного університету*

#### ДУХОВНІСТЬ ЯК УЗМІСТОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Кожна людина вже з дитинства перебуває під впливом певної культури, а точніше - певного культурного середовища з тим або іншим (високим чи низьким) рівнем культури, опредмеченої у відповідних цінностях чи антицінностях. Виховання і навчання людини полягає в її залученні до культури, у засвоєнні нею накопичених творчих знань, умінь, навичок, а також духовних цінностей і норм поведінки соціальної групи, в якій вона живе. «Має місце нагальна потреба не