

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет
Юридичний факультет
Кафедра психології та соціальної роботи

ЛАКОЦЬКА Софія Павлівна

**Ціннісно-орієнтаційне наповнення особистісного світу
соціального працівника/Value-oriented filling of the personal
world of social worker**

спеціальність 231 – Соціальна робота
магістерська програма – Соціальна робота
Магістерська робота

Виконала студентка групи СРзм-21
Лакоцька С.П.

Науковий керівник:
д.пс.н., професор О.Є. Фурман

Магістерську роботу допущено
до захисту:

«___» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри
_____ **А. В. Фурман**

ТЕРНОПІЛЬ -2018

РЕЗЮМЕ

Робота містить 114 сторінок, 103 – основного тексту, 3 рисунки, 3 таблиці, 1 додаток, список використаних джерел із 101 найменування.

Мета дослідження – обґрунтування моделі особистісного світу соціального працівника ціннісно-орієнтаційного спрямування. **Об’єкт дослідження** – професійна свідомість та самосвідомість соціальних працівників. **Предмет дослідження** – особистісний світ соціального працівника у контексті його професійної діяльності. **Методи дослідження:** аналіз літературних джерел, узагальнення, теоретизація, концептуалізація, ідеалізація, спостереження, бесіди, класифікації, методи математичної обробки даних.

Теоретичне значення роботи. Запропонована модель теоретично-описового характеру ціннісно-орієнтаційного спрямування особистісного світу соціального працівника. **Практичне значення роботи.** Результати магістерського дослідження можуть бути використані в діяльності філософів, психологів, соціологів, педагогів, працівників соціальних служб.

Ключові слова: *цінності; орієнтації; інтереси; особистісний світ; соціальний працівник; ціннісно-смилова сфера.*

RESUME

The work contains 114 pages, 103 main text, 3 figures, 3 tables, 1 application, list of used sources with 101 titles.

The purpose of the research is to substantiate the model of the personal world of a social worker of value-orientation. **The object of research** is the professional consciousness and self-awareness of social workers. Subject of research - the personal world of a social worker in the context of his professional activities. **Methods of research:** analysis of literary sources, generalization, theorization, conceptualization, idealization, observation, conversation, classification, methods of mathematical processing of data.

Theoretical value of work. A model of the theoretical and descriptive nature of the value-orientation of the personal world of a social worker is proposed. **Practical value of work.** The results of the master's study can be used in the activities of philosophers, psychologists, sociologists, educators, employees of social services.

Key words: *values; orientation; interests; personal world; Social Worker; value-semantic sphere.*

АНОТАЦІЯ

Лакоцька Софія Павлівна. Ціннісно-орієнтаційне наповнення особистісного світу соціального працівника. – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістра за спеціальністю 231 «Соціальна робота». – Тернопільський національний економічний університет. ННІОТ. – Тернопіль, 2018.

У магістерській роботі здійснено обґрунтування моделі особистісного світу соціального працівника ціннісно-орієнтаційного спрямування. Зокрема, проаналізовано особистісний світ соціального працівника як об'єкт соціогуманітаристики та обґрунтовано ціннісно-орієнтаційне спрямування особистісного світу працівників соціальних служб. Також авторкою емпірично досліджено спричинення ціннісних орієнтацій як умов особистісного становлення соціальних працівників.

SUMMARY

Lakotska Sofiya Pavlivna. Value-oriented filling of the personal world of social worker. – The manuscript.

Research on obtaining an educational qualification level of a master's degree on specialty 231 "Social work". – Ternopil National Economic University. ERIIET. – Ternopil, 2018.

In the master's work the substantiation of the model of the personal world of a social worker of value-orientation direction was made. In particular, the personal world of a social worker as an object of socio-humanitarianism is analyzed and the value-orientation direction of the personal world of social service workers is substantiated. Also, the author empirically investigated the induction of value orientation as the conditions of personal formation of social workers.

ПЛАН

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ОСОБИСТІСНИЙ СВІТ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ЯК ОБ'ЄКТ КОМПЛЕКСНОГО НАУКОВОГО ВИВЧЕННЯ

1.1 Внутрішній світ соціального працівника як суб'єкта життєдіяльності

1.2 Структурно-функціональна модель особистісного світу соціального працівника

Висновки до розділу 1

РОЗДІЛ 2 СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

2.1 Цінності та ціннісні орієнтації як фактори психокультурного розвитку соціального працівника

2.2 Потребо-мотиваційне та поведінково-вольове орієнтування майбутніх соціальних працівників

Висновки до розділу 2

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЯК ДЕТЕРМІНАНТ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

3.1 Методи та результати вивчення ціннісних орієнтацій соціального працівника

3.2 Зміст ціннісно-орієнтаційного портрету соціального працівника

Висновки до розділу 3

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ЗМІСТ

ВСТУП.....	13-14
РОЗДІЛ 1. ОСОБИСТІСНИЙ СВІТ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ЯК ОБ'ЄКТ КОМПЛЕКСНОГО НАУКОВОГО ВИВЧЕННЯ.....	15
1.3 Внутрішній світ соціального працівника як суб'єкта життєдіяльності.....	15-32
1.4 Структурно-функціональна модель особистісного світу соціального працівника.....	32-43
Висновки до розділу 1.....	43-44
РОЗДІЛ 2 СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА.....	45
2.3 Цінності та ціннісні орієнтації як фактори психокультурного розвитку соціального працівника.....	45-60
2.4 Потребо-мотиваційне та поведінково-вольове орієнтування майбутніх соціальних працівників.....	60-70

Висновки до розділу 2.....	70-71
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЯК ДЕТЕРМІНАНТ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА.....	72
3.3 Методи та результати вивчення ціннісних орієнтацій соціального працівника.....	72-80
3.4 Зміст ціннісно-орієнтаційного портрету соціального працівника.....	80-97
Висновки до розділу 3.....	97-98
ВИСНОВКИ.....	99-103
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	104-112
ДОДАТКИ.....	113-114

ВСТУП

Актуальність теми. У соціальній роботі поряд з професійними знаннями велику роль відіграють особистісно-моральні якості фахівця, які є визначальним фактором успішності та ефективності їх діяльності. Кваліфікаційний рівень соціального працівника залежить від морального образу, який визначає його особистісні якості. Відтак цю професію обирають люди з особливими індивідуальнісними характеристиками та якостями, що забезпечують його професійну придатність і компетентність. Діяльність соціального працівника – це довір'я між людьми, шлях до їх взаєморозуміння, взаємодопомоги і взаємної відповідальності.

Професія соціального працівника спрямована на соціальну сферу, тому необхідною умовою для вибору цієї професії є його ціннісно-орієнтаційне самовизначення, самоствалення та гуманно-взаємодіяльні стосунки із населенням, котре потребує допомоги. У зв'язку з цим у нього мають бути розвинені відповідні соціальні якості гуманізму, доброзичливості,

справедливості, відповідальності, терпеливості, врівноваженості, готовності стати на захист клієнта, прийти на допомогу, підтримати. Тому основою професійної діяльності соціального працівника є його компетентність і професіоналізм.

Головне завдання у роботі соціального працівника полягає в тому, щоб допомогти громадянам, сім'ї, соціальним групам, що опинилися у скрутному становищі, розібратися в ситуації і знайти вихід, використовуючи особисту ініціативу, власну працю та наявні ресурси, а також надати допомогу клієнту в раціональному вирішенні проблем, у прийнятті самостійних рішень, доступі до ресурсів, а саме поясненні існуючого порядку отримання допомоги від різних організацій і установ, до яких належить звернутися.

Мета дослідження – обґрунтування моделі особистісного світу соціального працівника ціннісно-орієнтаційного спрямування.

Завдання дослідження:

- 1) проаналізувати особистісний світ соціального працівника як об'єкт соціогуманітаристики;
- 2) обґрунтувати ціннісно-орієнтаційне спрямування особистісного світу працівників соціальної служби;
- 3) емпірично вивчити спричинення ціннісних орієнтацій як умов особистісного становлення соціального працівника.

Об'єкт дослідження – професійна свідомість та самосвідомість соціальних працівників.

Предмет дослідження – особистісний світ соціального працівника у контексті його професійної діяльності.

Методи дослідження: аналіз літературних джерел, узагальнення, теоретизація, концептуалізація, ідеалізація, спостереження, бесіди, класифікації, методи математичної обробки даних.

Теоретичне значення роботи. Запропонована модель теоретично-описового характеру ціннісно-орієнтаційного спрямування особистісного світу соціального працівника.

Практичне значення роботи. Результати магістерського дослідження можуть бути використані в діяльності філософів, психологів, соціологів, педагогів, працівників соціальних служб.

Апробація дослідження: магістерське дослідження було апробоване в Тернопільському міському територіальному центрі соціального обслуговування населення (надання соціальних послуг).

Структура роботи: складається із вступу, трьох розділів, висновків до них, загальних висновків, списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ОСОБИСТІСНИЙ СВІТ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ЯК ОБ'ЄКТ КОМПЛЕКСНОГО НАУКОВОГО ВИВЧЕННЯ

1.1. Внутрішній світ соціального працівника як суб'єкта життєдіяльності

Професія соціального працівника окреслює широкий ряд послуг по інформуванню, консультуванню, обслуговуванню клієнтів. Під час діяльності соцпрацівник генерує сценарії розвитку різних професійних ситуацій, що потребують спеціальних освітнього рівня та наявності відповідних рис характеру. Він може одночасно виконувати одну або

декілька ролей, повинен мати необхідні уміння, швидко адаптуватися, бути артистичним, мобільним [78].

У працях Л.Т. Тюпті і О.В. Тюпті "Фахівець із соціальної роботи", "Інформаційний матеріал опису професії», «До питання про якості фахівця соціальної роботи" описано чимало вимог до особистісних рис та інформаційну характеристику професії соціального працівника та спеціаліста соціальної сфери. Автори наголошують, що різноманіття проблем, з якими можуть виникнути в процесі роботи, обсяг знань та вмінь спеціаліста із соціальної роботи, практично безмежні. Професіоналізм та компетентність є основою професійної діяльності соціального працівника. Їх підґрунтям є: необхідний рівень освіти, стан здоров'я, відповідні нахили та інтереси, психофізіологічні, морально-ділові якості, рівень інтелекту, вимоги до емоційно-вольової сфери [78].

Професія соцпрацівника орієнтована на соціальну сферу, тому однією з необхідних умов для вибору цієї професії є соціальна спрямованість особистості, а також наявність відповідних соціальних якостей: відповідальності, гуманізму, врівноваженості, доброзичливості, терпеливості, справедливості, підтримати чи прийти на допомогу бути готовим стати на захист клієнта [78, с. 23].

Вагомою ознакою професіоналізму соціального працівника та образу професії, є позиція "повноважного партнерства", яка вимагає від соцпрацівника вмінь володіти ситуацією, розрізняти ролі "підтримки та турботи", "регулювання і контролю" і відповідно до цього показувати свою лінію поведінки [94, с. 76].

Соціальний працівник, професіонал за словами М.В. Фірсова і Є.Г. Студьонова, які використовуючи праці Н.Б. Шмельової, називають такого, котрий:

- відповідає вимогам фаху (особистісний і професійний потенціали), вносить внесок в розвиток соціальної політики і соціальної практики,

допомагає, здійснює корекцію, соціальну адаптацію та реабілітацію окремої людини чи тої чи іншої категорій населення;

- особистісно готовий до роботи з людьми, має необхідні професійні якості, особистісно-мотиваційну готовність, компетентність, а також позитивне відношення до себе як до професіонала, який готовий працювати на результат;

- виконує норми, стандарти, еталони професії, усвідомлює її значимість для суспільства;

- досягає необхідних для суспільства результатів із соціальної допомоги, підтримки, адаптації і реабілітації людей;

- послуговується сучасними, оптимально ефективними методами, прийомами та технологіями з метою надання ефективного соціального захисту;

- доповнює професійну діяльність індивідуальним, творчим та новаторським компонентом, направлено та систематично розвиваючи свою професійну та особистісну індивідуальність;

- має необхідний рівень професійних і особистісних якостей, знань і умінь;

- вивчає вітчизняний та іноземний досвід, бачить перспективу і поле своєї найближчої професійної освіти та самоосвіти, підвищення кваліфікації;

- займає активну соціальну позицію у суспільстві, ставить і обговорює практичні питання, стан професії, її статусу, шукає шляхи розв'язання професійних та соціальних проблем.

Отже, психолого-педагогічна готовність до професії, достатній рівень мотивації, наявність етичного кодексу та соціальних переконань і настанов надзвичайно важливі для соціального працівника[10].

Автори С.Б. Єлканов, Ю.Н. Кулюткін, А.К. Маркова, Р.В. Овчарова, О.І. Холостова досліджуючи особистість соціального працівника відзначили певний набір особистісних якостей, які можна поділити на такі групи:

- 1) професійні;
- 2) соціально-психолого-педагогічні;
- 3) для професійного та особистісного зростання соціального працівника, його самовдосконалення.

До першої групи відносяться психологічні характеристики, загальнопедагогічні якості, які виступають складовою частиною придатності особистості до даного виду діяльності, тобто вимоги, які мають відношення до професійної діяльності:

- професійна самосвідомість, тобто уявлення про себе як професіонала;
- пізнавальні процеси, тобто сприйняття, пам'ять, мислення, уявлення;
- емоційно-вольові процеси та психоемоційні стани (активність, рішучість, стриманість, стабільність, стресостійкість, витримка, життєрадісність, наполегливість, цілеспрямованість та інші).

В другу групу входять:

- важливі професійні якості, тобто індивідуальний підхід в діяльності та спілкуванні;
- творчий потенціал особистості (комплекс унікальних здібностей, який дає змогу вирішувати не стандартні соціальні завдання).

А до третьої групи належать наступні особистісні якості:

- психолого-педагогічні, (емпатію, комунікабельність, зовнішню привабливість, елоквенцію);
- психоаналітичні якості – здатність до самокритики, самоаналізу, самоконтролю та саморегуляції поведінки, адекватна самооцінка та рівень домагань,
- індивідуальні психологічні властивості, тобто темперамент, характер, різні психічні процеси та стани, вміння володіти емоціями.

Головну роль при прийнятті важливого рішення в житті, як от вибір професії "соціальний працівник", є схильність саме до практичної діяльності в соціальній сфері. Відповідно від суспільних умов життя кожної людини та

рівня її розвитку формується ця схильність. Це проявляється в його зацікавленості до роботи з унікальним об'єктом — людиною. Професійно спілкуючись з різними типами людей, соцпрацівник повинен надати їм допомогу у вирішенні проблем, що виникли в їх житті. Об'єктом інтересу є те, що вже відомо певною мірою, але в ньому ще є чимало моментів, які потребують з'ясування. Проблеми та негаразди кожного клієнта є своєрідні, життєві обставини також індивідуальні. Умови соціальної роботи такі, що потрібно постійно знаходити нестандартні рішення. Надважливу роль при цьому відіграють вольові риси характеру соцпрацівника, його прагнення вступити в діалог з об'єктом та розвивати з ним діяльність. [78].

Зацікавленість грає надзвичайно вагомую роль у житті особистості. Вона спонукає до діяльності, активізує її. Коли людина зацікавлена тим, чим вона займається, вона ініціативна, енергійна, жвава, та отримує задоволення навіть у випадку, коли робота дещо складна і потребує великого психічного та фізичного напруження [1, с. 23].

Суть ефективної соціальної роботи полягає у відтворенні психічних процесів (мислення, сприймання, пам'ять,), психічних станів (депресія, втома, байдужість, стрес, тривожність,), уваги як стану свідомості, вольових і емоційних проявів (стриманість, індиферентність, настирливість, послідовність, імпульсивність). Тому якщо соціальний працівник не відповідає необхідним психофізіологічним вимогам, яких потребує професія, то негативні наслідки такої несумісності проявляться за перших же несприятливих умов, особливо сильно це виявляється у складних ситуаціях, коли необхідна мобілізувати усі ресурси для вирішення нестандартного завдання [78, с. 61].

При підборі спеціалістів для роботи у соціальній сфері варто у комплексі підходити до оцінки особистості, її зібраність, уважність, терпіння, уміння володіти собою у конфліктних ситуаціях та головне розуміти потреби клієнта. Основа професійної придатності—це досвід продуктивної роботи з

людьми, правильні установки, ціннісні орієнтації та особисті якості [48, 50, с. 61-70].

Всі пізнавальні процеси як от сприймання, пам'ять, мислення, уява становлять структуру соціального інтелекту. Його своєрідність полягає в тому, що об'єктом уваги стає не предмет чи біологічна або технічна система, а людина, група, стихійний потік людей. Властивості розуму проявляються в здатності соцпрацівника спостерігати, розподіляти увагу, аналізувати вчинки інших людей і бачити мотивацію, певний творчий потенціал особистості, вміти прогнозувати поведінку об'єкта в різноманітних ситуаціях. Специфіка пам'яті соціального працівника полягає в запам'ятовуванні зовнішності людини, прізвищ, імен. Пізнавальний процес, такий як уява, передбачає вміння поставити себе на місце людини, котра знаходиться у непростій ситуації, побачити світ з її точки зору. Отже від пізнавальних процесів залежить вміння адекватно сприймати та оцінювати інших людей, на якому ґрунтується соціальний інтелект. Засади інтелекту неодмінно мають становити спостережливість до проявів почуттів, розуму і характеру людини, до її поведінки, уміння уявити та змоделювати її внутрішній світ, а не нав'язувати свій власний чи знайомий з досвіду чи ефемерний, важливість оптимістично проектувати підхід до людини, заснований на впевненості, що людина завжди може стати кращою мають становити основу інтелекту. Вимоги до інтелекту — це, насамперед, уміння вислухати і почути, зрозуміти внутрішній світ людини, емпатія, готовність прийти на допомогу, щире сприйняття нестандартних проявів поведінки, рис характеру, а також зовнішнього вигляду. Соціальні ситуації нестандартні і неповторні. Тому професія дані типу "людина — людина" неминуче потребує творчого складу розуму, уяви, вміння моделювати варіанти розвитку можливих наслідків дій людей, тієї чи іншої ситуації. Саме тому фахівцю із соціальної роботи необхідно ґрунтовно володіти знаннями, постійно збагачувати і розширювати їх [78, с. 62].

Прагнення і рішення завжди нерозривно пов'язані з практичною діяльністю і разом утворюють єдиний акт волі. Воля безпосередньо пов'язана з емоціями і почуттями, що виникають у людини внаслідок її емоційного прагнення до певних об'єктів. Відображаючи предмети і явища об'єктивної дійсності, як цілі прагнень людини, воля існує в єдності з її розумом, почуттями і становить перехід від мислення та емоцій до діяльності.

Емоції та почуття розширюють відображення об'єктивної дійсності і стають разом з потребами, схильностями та інтересами сильними спонуканнями до практичної професійної діяльності, регуляторами її активності[4, с. 63].

Емоційна стійкість необхідна під час роботи з людьми різними за віковим цензом, інтересами, рівнем культури та вихованості. Всі ці вимоги потребують зм'якшення чи навіть маскуванню певних рис власного характеру, зумовлених різновидом темпераменту. Така саморегуляція характеру потребує хорошої сили волі. А це передбачає наявність в характері таких рис, як уміння володіти собою в кризових ситуаціях, великодушність та стриманість [77].

Почуття є важливим частиною сутності фахівця. Від ставлення соціального працівника до людей, своєї справи, залежить успіх його професійної діяльності. Емоційні почуття проявляють позитивний або негативний відтінок, породжений ставленням соціального працівника до об'єкта, його потреб та прагнень (приємне — неприязне, задоволення — невдоволення, радість — горе, симпатія — ворожість, любов — ненависть). Звісно, полярні почуття є несумісними в один і той самий момент. Тому у професійній діяльності соціального працівника важливе значення мають вольові якості: витримка, рішучість, уміння володіти собою, керувати іншими людьми, приймати вчасні рішення. Переживання, ставлення, емоційні стани працівник виявляє у формі почуттів, словами, інтонацією, тембром голосу, а також жестами та мімікою. Тому уміння керувати собою реалізується, насамперед, мовлення, виразом обличчя, жестикуляцією[4].

Мораль виконує пізнавальну, оцінювальну, виховну функцію, а її складовими є моральна свідомість, моральна діяльність, моральні відносини. Професійний рівень соціальної роботи потребує працівників із сформованими моральними якостями. Засади і принципи моралі, переконання, ідеали та почуття становлять моральну систему, яка є основою, життєвої позиції особистості. Моральні якості — типові риси поведінки фахівця.

Моральна норма-вимога, яка визначає обов'язки фахівця, конкретні зразки, які регулюють поведінку, діяльність, дають змогу оцінювати і контролювати її.

Моральні уявлення-стійкі, свідомі моральні переконання (норми, принципи, ідеали), відповідно до яких здійснюється професійна діяльність. Моральні почуття-стійкі переживання у свідомості, які є основою вольових реакцій в різних ситуаціях, об'єктивне ставлення соціального працівника до себе, інших людей[78, с.64].

Морально-ділові якості виявляються в поглядах, переконаннях, почуттях, поведінці, стосунках, ставленні до інших людей. До провідних морально-ділових якостей належать: гуманістична спрямованість, любов до людей, цілеспрямованість, відповідальність, доброта, ввічливість, тактовність, коректність, порядність, чесність, справедливість, співчуття, єдність слова і діла, громадянська мужність, рішучість, контроль, самоконтроль, готовність прийти на допомогу, вміння залишатися вірним своїм переконанням у складних життєвих ситуаціях[78].

Необхідний рівень професійної освіти для фахівця з соціальної роботи:

- 1) Базова вища освіта-рівень вищої освіти персони, який формує її інтелектуальні якості, що означають розвиток людини як особистості і є запорукою для здобуття нею кваліфікації бакалавра за освітньо-кваліфікаційними рівнями.
- 2) Повна вища освіта-рівень вищої освіти особи, який передбачає наявність сформованих інтелектуальних даних, які є основою для

покрокового розвитку особистості і достатнім для отримання нею кваліфікації за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста або магістра.

Тобто, крім певних професійних вимог, до соціального працівника висуваються високі вимоги, які стосуються його світоглядної сфери і власної життєвої позиції. У такому аспекті йдеться про модель фахівців із соціальної роботи, яка висвітлює різнобічні підходи у відображенні інтегративного, міждисциплінарного характеру професії, складність і глибину взаємозв'язків і взаємовідносин, що реалізуються у процесі соціального захисту, соціальної підтримки і допомоги населенню. Окрім володіння необхідним арсеналом знань, умінь, навичок, у соціального працівника формується позитивна налаштованість на життя і сприйняття інших людей, певна система цінностей, які узгоджуються і не вступають у суперечність із сутністю і змістом соціальної роботи, поведінка, яка не суперечить суспільним нормам і традиціям [4, с.65].

На основі сукупності соціально-економічних, соціально-політичних, соціально-культурних чинників і явищ формується образ фахівця соціальної служби. Основу наукових підходів становлять соціальні установки, атитюди про ідеального, працівника сфери соціального захисту населення як активну, творчу особистість [4, с.65].

У працях С. Корчинськи аналізується розробка наукової моделі творчого потенціалу соціального працівника ціннісно-орієнтаційного спрямування:

1. Структура творчого потенціалу ціннісного характеру характеризується інноваційною скерованістю, психологічною готовністю і здатністю до самостійної творчої діяльності в галузях навчання, виховання і соціального розвитку особистості.

- 1.1. Високий рівень загального розвитку: освіта, моральність, впевненість, вихованість, ґрунтовні знання, загальна і політична культура, громадянська зрілість та активність, добросердечність, колективізм, працелюбство,

високий рівень індивідуальної свідомості, почуття обов'язку, відповідальності, гуманізму, оптимізму.

1.2.Професійне призначення: знання цілей, завдань і суті творчої соціального процесу, любов особистості людини, потреба у спілкуванні, вивченні нового, формуванні в себе необхідних умінь і навичок для соціальної психолого-педагогічної діяльності.

1.3.Професійно важливі якості: інтерперсональні, комунікативні, високий рівень інтелекту, самостійність суджень, витримка і самовладання, психологічні здібності та вміння, орієнтування в певних ситуаціях, вплив почуття і волю особистості.

2. Передумови реалізації і розвитку творчого потенціалу спеціаліста.

2.1.Соціальна робота: розв'язання конкретних практичних завдань із соціалізації та розвитку особистості, саморозвитку.

2.2.Соціальне спілкування: обмін знаннями, ідеями, концепціями з колегами і з отримувачами соціальних послуг.

2.3.Неперервна освіта: самовдосконалення знань, умінь, формування навичок соціально-педагогічної і соціально-психологічної роботи.

3. Інтеграція і генералізація досвіду — вирішення практичних завдань соціалізації особистості, розвитку емоційної сфери і сфери, що спрямована на задоволення потреб як джерела творчої активності і самостійності у професійному та загальнолюдському аспектах.

3.1.Усвідомлення себе як особистості і суб'єкта педагогічної діяльності, соціального та особистісного життєвого значення праці спеціаліста, усвідомлення, як діяча науково-технічного прогресу.

3.2.Професіоналізм, розвиток майстерності, функціонально-динамічних систем розумових операцій, які повинні забезпечити високу ефективність і якість соціальної психолого-педагогічної діяльності.

Основні мотиви самопрезентації соціального працівника посилаються на дослідження:

- самоствердження особистості;

- бажання до розвитку відносин з людьми;
- необхідність професійної діяльності.

Безперечно, соціальний працівник має справляти приємне враження своїми особистісними рисами і професійними якостями, зовнішнім виглядом для створення умов для покращення самопочуття інших людей. Проте необхідно мати на увазі, що через специфіку своєї професії він взаємодіє з представниками різних верств населення і соціальних груп. Адже будь-який клієнт упевнений в тому, що його краще зрозуміє та людина, яка має не лише професійний досвід. Соціальна служба, рядовий працівник, клієнт, перебувають під контролем вимог адміністративних інстанцій, структур нагляду і контролю, суспільної думки. І тому нормативні вимоги адміністративних інститутів, пов'язані з соціальною роботою, впливають не тільки на очікування клієнтів, але і на формування, отримання та якість надання соціальної допомоги. Стиль поведінки соціального працівника, який формується під впливом його особистісних якостей, професійних та індивідуальних цінностей та інтересів, чинить великий, вплив на всю систему відношень. Мотиви діяльності соціального працівника характеризують його особистісні якості, які опосередковано проявляються у соціальній роботі як його інтереси.

Важливими для соціального працівника є такі особистісні характеристики:

- гуманістична спрямованість особистості (чесність, любов до людей, доброта, емпатія);
- особиста і соціальна відповідальність (совість, об'єктивність, самокритичність);
- почуття власної гідності та повага гідності інших людей (тактовність, уважність, спостережливість, терпимість, ввічливість);
- готовність зрозуміти інших та прийти на допомогу (терпіння, комунікабельність, справедливість);

- емоційна стійкість (витримка, самовладання, оптимізм, життєрадісність);
- особиста адекватність та соціальна адаптивність (самооцінка, сила волі, прагнення до самовдосконалення, творче мислення).

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. Оптимальне поєднання професійних знань і навичок з високою духовно-моральною культурою фахівця є необхідною умовою його високої кваліфікації. Ядром особистості соціального працівника є моральність, як духовна якість людини, її потреба приносити людям благо. Саме моральні якості фахівця багато в чому визначають поведінку клієнта, його соціальне самопочуття та психологічний стан [36, с.13-18].

Далі опрацюємо моральні й духовні якості, які характеризують духовно-моральну сферу соціального працівника.

Совість-почуття і усвідомлення моральної відповідальності за свою поведінку і вчинки перед самим собою, перед навколишніми людьми, суспільством; моральні переконання, принципи, погляди особистості. Совість соціального працівника, моральне почуття, що дозволяє оцінювати власні вчинки у залежності від своїх особистих уявлень про справедливість, добро, благо, відповідно має як раціональні, так і емоційні складові. Це якість особистості, індивідуалізована форма, яка відображає суспільні та професійні вимоги, нагадує соціальному працівнику про його моральні обов'язки і відповідальність, яку він несе перед іншими людьми та самим собою. Совість є певним моральним регулятором, виражає відповідальність людини перед собою як суб'єктом суспільних цінностей, вимог і спонукає до творчої діяльності, що тим самим виключає формальний підхід до справи.

Чесність- уміння спеціаліста говорити правду, необхідні у великому й у малому. Чесність виявляється насамперед відкритістю думок, намірів, почуттів до інших людей. Вона повинна проявлятися як у словах, так і на практичній діяльності. Це зобов'язує соціального працівника дотримуватися обіцянки, даній клієнту, всебічно інформувати клієнта про можливі шляхи та варіанти вирішення наявної проблеми, не укриваючи труднощів і зроблених помилок.

Уважність і спостережливість-спрямованість і зосередженість на певних об'єктах при одночасному абстрагуванні від інших; дослідження предметів та явищ об'єктивної дійсності, який полягає в їх навмисному і цілеспрямованому сприйманні; необхідні соціальному працівнику у його щоденній роботі. Цими якостями, безсумнівно наділений хороший фахівець. Соціальний працівник зобов'язаний вміти відчувати і розуміти почуття і переживання клієнтів, безпомилково оцінювати внутрішній стан клієнта та організувати взаємодію враховуючи його настрій, стан здоров'я та побажань. Ці риси дають змогу соціальному працівнику своєчасно і правильно прийняти оптимальне рішення в ситуації, яка склалася.

Терпимість — це ставлення з повагою до чужого способу життя, думок почуттів, поведінки, звичаїв, інтересів, , ідей, звичок, вірувань інших людей. Але разом із тим терпимість не означає прийняття соціальним працівником негативних ідей чи дій клієнта, які здатні завдати шкоди самому клієнту чи є суспільно небезпечні.

Тактовність соціальному працівнику дуже необхідна у його діяльності. Він має справу з людьми слабкими, хворими, соціально незахищеними, неадаптованими, самооцінка яких часто страждає від усвідомлення того, що вони, перебувають у не простій ситуації, своїми силами не можуть вирішити власні проблеми і змушені отримувати соціальну допомогу. Саме тому, соцпрацівник мусить передбачати всі об'єктивні наслідки своєї діяльності та її суб'єктивне сприйняття клієнтом.

Дякуючи професійному такту, напрацьованому на основі особистісної якості, спеціаліст може успішно завбачати можливі обставини, що ведуть клієнта у негативне русло розвитку і виключати такі ситуації, які принижують або ставлять клієнта в незручне становище, ображають його переконання.

Об'єктивність — неупередженість пізнання, відповідність його об'єктивній дійсності. Синонім істинності в науці, у моральних стосунках — правдивості. Особливо об'єктивність потрібна при наданні допомоги групі клієнтів. Соціальний працівник повинен мінімізувати кількість помилок оцінюючи обставини кожного клієнта і відповідно приділяти одному клієнту більш значну допомогу на шкоду іншому. Кожен клієнт повинен отримувати адекватну допомогу, в ситуації, що склалася. Соціальний працівник має приховувати свої симпатії і антипатії та адекватно оцінювати ситуацію та відповідно до цього будувати свою подальшу роботу з клієнтом.

Витримка і самовладання — вияви вольових рис характеру людини, що полягає у здатності свідомо керувати власними почуттями, настроями і приводити їх у відповідність з конкретними життєвими ситуаціями. Вони визначають успішність професійної діяльності соціального працівника. Спілкуючись з клієнтами, соціальний працівник завжди зобов'язаний приймати до уваги їхній емоційний стан, зберігати спокій, вміти опановувати емоції навіть у випадку агресія та інші негативні емоційні прояви до нього з боку клієнта буде проявлятися.

Доброта соціального працівника 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 впоратися зі своїми труднощами але це значить догодження всім примхам клієнта. Соціальний працівник в інтересах справи повинен вміти принципово ставитися до клієнта, говорити навіть неприємну інформацію.

Любов до людей допомагає соціальному працівнику долати нерозуміння, відчуженість, недовіру з боку клієнта, і спілкуватися в дружній морально-психологічній атмосфері. Соціальний працівник має акцентувати увагу на позитивних рисах і якостях клієнта, дивитися на людей з любов'ю. Байдуже ставлення до людини різко знижує рівень взаємодії соціального працівника і клієнта. Почуття любові ефективно впливає на внутрішній стан клієнта, стимулює розвиток його особистості.

Самокритичність — вияв творчої активності людини, показник її ідейно-політичної і громадянської зрілості, відповідальності перед суспільством, колективом, своєю совістю. Критичне ставлення до себе і своєї поведінки дає змогу спеціалісту розвивати позитивні риси і якості. Разом із тим, соціальний працівник не повинен брати на себе всю провину за невдалий розвиток подій, закривати очі на негативний вплив інших людей. сприяє вдосконаленню професійної майстерності соціального працівника. Спеціаліст повинен систематично аналізувати свої вчинки і дії, виявляти помилки і власні недоліки. Надмірний самоаналіз може спричинити у фахівця безвихідь, невпевненість в собі та своїх силах.

Необхідною якістю соціального працівника є терпіння. Йому доводиться спілкуватися з людьми, які в силу вікових і емоційних особливостей важкі в спілкуванні. Соціальний працівник зобов'язаний з готовністю і розумінням вислухати клієнта навіть у тому випадку, якщо його висловлювання носять фантастичний характер, повторити, якщо необхідно, кілька разів, одне й те саме. Фахівець повинен прагнути до досягнення взаєморозуміння, довіри клієнта. Тільки в цьому випадку діяльність соціального працівника може принести позитивні результати.

Комунікабельність — здатність до порозуміння з іншими людьми, товарицькість. Риса не є вродженою, формується в процесі життя та взаємодіяльності в соціумі. Комунікабельність — одна з головних якостей соціального працівника та 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. При спілкуванні 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[4, с.65].

Оптимізм потрібен соціальному працівнику через специфічну роботу, яка характеризується великою кількістю стресових обставин. Фахівець часто стикається із несправедливістю, негативом, бачить нещасливих та страждаючих людей. Він не повинен втрачати надію і занепадати духом, а зобов'язаний передусім зберігати спокій, віру у перемогу справедливості і добра, нести людям радість та надію на краще. Відсутність оптимістичності у соцпрацівника деморалізує клієнта, налаштовує песимістично, додає розчарування в поліпшенні існуючого положення, що погано впливає на підсумки роботи. У процесі вирішення наявних проблем оптимізм є невіддільною рисою соціального працівника, від якої сильно залежить психологічний настрій клієнта[4, с.63].

Сила волі потрібна для здійснення соціальному працівнику успішної діяльності. Це здатність не пасувати перед перепонами, що неодмінно виникають у процесі практичної діяльності, а також доводити розпочату справу до логічного завершення. Вольові якості соціального працівника проявляється в умінні мобілізувати свої сили для вирішення поставлених завдань, долаючи свої слабкості. Сила волі фахівця має позитивну дію на клієнта, яка бореться з його невпевненістю, нерішучістю, розчарованістю, а також допомагає повірити у себе, підвищити самооцінку, підвищити особистісний потенціал і соціальну активність[4, с.65].

Адекватність самооцінки — рівень судження людини про міру наявності у неї тих чи інших якостей, властивостей у співвідношенні їх з певним еталоном, зразком.

Емпатія є необхідною рисою особистості соціального працівника. Здатність до співпереживання і співчуття розвивається в процесі накопичення фахівцем життєвого і професійного досвіду. Емпатія — це спосіб пізнання об'єкту естетичної насолоди, чуттєве проникнення в об'єкт через проекцію своїх відчуттів та ідентифікацію з ним. Щоправда таке трактування давалося психології мистецтва, але воно чудово підходить і для людей. Термін емпатія введений науковцем Е. Тітченером, який узагальнив в ньому близькі за змістом ідеї про симпатію, а також положення концепції чуттєвого проникнення Е. Кліфорда і Т. Ліппса [4, с 122-125]. Існує широкий спектр проявів емпатії. На одному полюсі цього континууму знаходиться позиція суб'єктивного включення професіонала в світ відчуттів співбесідника. Важливе не тільки знання емоційного стану співбесідника, але і певною мірою переживання його відчуттів. Таку емпатію, засновану на механізмах ідентифікації і проекції, називають афектною, або емоційною емпатією. Інший полюс займає позиція більш відвернутого, об'єктивного розуміння професіоналом переживань співбесідника без значного емоційного залучення. Якщо в основі розвитку емпатії лежать інтелектуальні процеси (наприклад, аналогія), то вона визначається як когнітивна емпатія. Під час використання прогнозів емоційних реакцій співбесідника прояви емпатії відносяться до предикативної емпатії [4, с 122-125]. Володіти емпатією — це сприймати суб'єктивний світ, що охоплює весь комплекс відчуттів, сприймань і спогадів іншого, доступних свідомості в даний момент, сприймати правильно, з властивими емоційними компонентами і значеннями, немовби той, що сприймає сам був цією іншою людиною. Це означає відчувати біль або задоволення іншого так, як відчуває він сам, і відноситися, як він сам, до причин, які їх зумовили, але при цьому ні на хвилину не забувати про те, що це “немовби”. Якщо дана умова втрачається, то даний

стан стає станом ідентифікації [22, с 443-463]. 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.

У професійній практиці соціального працівника повинен постійно тривати процес самовдосконалення. Ця якість відіграє особливо важливу роль не лише в діяльності соціального працівника, а й необхідна кожній людині. Регулярний самоаналіз своїх вчинків та поведінки, пошук сенсу існування і свого місця в житті, потяг до вищих цінностей сприяє росту професіоналізму, духовності та моральності соціальних працівників. Хорошим взірцем для клієнта є фахівець з активною позицією, що розвиває його моральні якості, соціальну активність до вдосконалення. У випадку, коли працівник соціальної служби не відносить саморозвиток до важливих речей, то в такому випадку він не завжди зможе отримати адекватне відношення клієнта. В результаті це негативно позначиться на якості роботи спеціаліста[78, с.65].

Творче мислення — невід'ємна характеристика соціального працівника, який у кожному конкретному випадку повинен приймати оптимальне рішення, враховуючи найменші нюанси справи, для досягнення найвищого результату. Воно необхідно соціальному працівнику для результативної взаємодії з клієнтом, тому що в соціальній практиці бувають різноманітні ситуації у клієнтів. Кожна конкретна подія вимагає від фахівця гнучкого, неординарного мислення, що повинно охопити по-максимуму особливості даної проблеми. Нестереотипне і сумлінне виконання своїх посадових обов'язків дозволяє соціальному працівнику досягати хороших результатів у своїй роботі. Без творчого мислення ні про яку ефективну діяльність не

може бути й мови. Діючи по шаблону й одноманітно, без врахування індивідуальності клієнта і ситуації, соціальний працівник, як правило може викликати образу чи не виправдати сподівання людей[4].

1.2. Структурно-функціональна модель особистісного світу соціального працівника

Визначення провідних принципів та умов процесу підготовки соціальних працівників дало нам підставу для розроблення структурно-функціональної моделі підготовки майбутніх соціальних працівників як суб'єктів професійної діяльності. Вона охоплює:

- наявність стійкої мотивації до вияву власної позиції в майбутній професійній діяльності;
- забезпечення інтегративних знань, умінь і навичок у майбутнього соціального працівника щодо реалізації суб'єктності в професійній діяльності;
- встановлення міжпредметних зв'язків між дисциплінами професійно-орієнтовної підготовки.

Виокремлення компонентів у моделі дозволило розбити її на блоки (цілевизначення, змістовий, діяльнісний, результативний), які забезпечують можливість більш чіткого представлення цілеспрямованого процесу підготовки майбутнього соціального працівника, як суб'єкта професійної діяльності. Перший блок — цілевизначення включав мету та принципи процесу підготовки соціального працівника як суб'єкта професійної діяльності. У змістовному блоці розкривається процес розвитку такої професійної якості, як суб'єктність майбутнього соціального працівника в професійній діяльності. У цьому блоці закладено основні ідеї розвитку компонентів підготовленості (мотиваційно-сміслового, соціально-творчого, когнітивно-рефлексивного, операційно-технологічного). Його особливістю є

інтеграційний і аналітичний характер. Провідна умова ефективності, спрямована на підготовку майбутнього соціального працівника як суб'єкта професійної діяльності створення насиченого потенційними можливостями навчального середовища, яке сприяло його саморозвитку та набуттю соцпрацівниками нових знань і практичних умінь, під дією як зовнішніх впливів, які спеціально моделювалися викладачем, так і внутрішньо особистісних механізмів саморозвитку працівника. При цьому ефективність процесу підготовки соціального працівника до суб'єктної діяльності визначалася здібністю людини до самостійного та відповідального вибору, обумовленого мотиваційною підготовленістю до її здійснення, уміння та досвід її реалізації. Суб'єктна діяльність охоплює три етапи: пропедевтичний, діяльнісно-перетворюючий та інтеграційний, які структурно відповідають змістовному блоку означеної моделі підготовки.[19; 49; 99]

Пропедевтичний етап був спрямований на формування стійкої мотивації до вияву власної позиції суб'єктності у професійній діяльності- фактично відбулася реалізація першої умови. Цей етап був побудований на засадах мотиваційного програмно-цільового управління діяльністю соціального працівника І. Шалаєва, яке обумовлювало ефективність впливу соціального працівника на майбутнього соціального працівника в умовах навчально-виховного процесу. Протягом діяльнісно-перетворюючого етапу формувалися здібності щодо виявлення характеристик суб'єктної діяльності; потреби в соціальних знаннях; вміння рефлексувати власну суб'єктну діяльність у ситуації вирішення конкретної соціальної проблеми; уміння будувати соціальну перспективу конкретної соціальної стратегії і тактики як суб'єкта професійної діяльності; усвідомлення особистісного смислу власної професійної діяльності; розвиток позитивного самовідношення на основі формування адекватної самооцінки. На цьому етапі було реалізовано другу умову – забезпечення інтегративних знань, умінь і навичок у майбутнього соціального працівника щодо реалізації суб'єктності у професійній

діяльності. Під час інтеграційного етапу формувалися здібність до самопроектування професійно-особистісного шляху, потреби в практичній реалізації моделей власної професійної діяльності як суб'єкта; визначення найбільш ефективних стратегій професійно-особистісного саморозвитку, мобілізації внутрішніх ресурсів у напрямку підвищення їх функціональних можливостей. На цьому етапі було реалізовано третю умову-встановлення міжпредметних зв'язків між дисциплінами циклу професійно-орієнтовної підготовки. Упровадження умов підготовки соціального працівника як суб'єкта професійної діяльності здійснювалося на основі використанням активних й активно рефлексивних методів навчання: тренінгових занять, командно-рольових ігор, виконання самостійних дослідних завдань, індивідуально-дослідних проєктів, дискусій та ін. процеси [19;49].

Структурно – функціональна модель особистості майбутнього соціального працівника, його суб'єктивного формування готовності до майбутньої професійної діяльності, є найбільш важливими в теорії і практиці вдосконалення діяльності сучасного вищого навчального закладу. Адже в процесі навчання відбувається первинне опанування професії, визначається життєва і світоглядна позиції молоді людини, виробляються індивідуалізовані способи діяльності та форми поведінки, спілкування. Особистість, мотивована прагненням відкрити остаточну істину свого існування, намагається здобути ті елементи універсального знання, які сприятимуть розгортанню, структуруванню та реалізації власних перспектив щодо культурного вдосконалення актуального соціуму та власного Я. Поряд з цим стає актуальною потреба у висококваліфікованих працівниках, здатних організувати, реалізувати допомогу соціально незахищеним верствам населення. У професійному становленні особистості соціального працівника постає важливий його соціальний світ ціннісного змісту, котрий сприяє формуванню власної моделі професіонала у різних життєвих ситуаціях. Е.Ф. Зеєр описує п'ять стадій становлення професіоналізму, які стали основою

структурно-функціональної моделі особистісного світу соціального працівника:

1. “оптація” (від лат. optatio – бажання, вибір)-формування особистісних намірів, осмислений вибір професії із взяттям до уваги індивідуальних психологічних особливостей;

2. “професійна підготовка” -формування професійної лінії, системи професійних знань, умінь і навичок, надбання досвіду теоретичного й практичного вирішення професійних ситуацій і завдань;

3. “професійна адаптація” -освоєння професії, нової соціальної ролі, професійне самовизначення, формування фахових якостей, досвід самостійного виконання професійної діяльності;

4. “професіоналізація”-становлення професійної позиції, інтеграція особистісних і професійно важливих якостей та вмінь у відносно стійкі професійно значимі утворення, кваліфіковане виконання професійної діяльності;

5. “професійна майстерність”-повна реалізація, самоствердження особистості в вибраній галузі (здіяння творчо-креативного принципу) на основі інтегральних психологічно-компетентних новоутворень [82]. Отже, у такому процесі реалізуються уявлення особи про себе та формується його модель особистісного світу, що спрямована на професійність та компетентність.

Соціальний працівник взаємодіє з великою кількістю джерел інформації, причому не якоїсь конкретної однієї галузі, а багатьох: отримує юридичну інформацію, економічну, медичну, соціальну, педагогічну.

Соціальний працівник мусить володіти фаховими знаннями з психології, соціології, психіатрії, знати законодавство, правові аспекти соціального захисту, теорії та методи соціальної роботи, наявні ресурси та методи їх використання; уміти спілкуватися та надавати інформацію, оцінювати потреби та представляти інтереси людини, підвищувати її можливості та сприяти розвитку, створювати “мережу допомоги” та

керувати процесом допомоги. Таким чином значно розширюється кругозір, чи, навіть, збільшується простір існування особи.

Дуже важливим є морально-психологічне задоволення від праці. Коли працюєш зі слабшими, стаєш сильнішим сам. Зрештою, це просто цікаво – знайомитися зі сферами життя, про які лише чув, і не просто знайомитися, але і допомагати людям звільнитись.

До того ж, досвід соціальної роботи дає впевненість у здатності подолати проблеми, що можуть виникнути у майбутній власній сім'ї. Крім того, ця сфера приваблює ще й тим, що вона є новою, лише розвивається, і тому відкриває широке поле діяльності: немає перенасиченості ринку праці й до кожного, хто вирішує цим займатися, ставляться високі вимоги. Багато проектів створюються у співробітництві з іншими країнами, де соціальна служба допомоги стоїть на більш високому рівні. Це дає унікальну можливість вчитися на міжнародному досвіді.

Соціальна робота невідривна від суспільства і спрямована на усі його проблемні прошарки. Тому необхідність у соціальній роботі існуватиме доки існує суспільство, навіть за найвищого його розквіту, не кажучи вже за суспільство у кризовій ситуації.

Соціальна робота є складним процесом, що вимагає міцних знань соціології, психології, педагогіки, медицини, правознавства, економіки, теорії управління та інших галузей, її ефективність значною мірою залежить від самого соціального працівника, його вмінь, досвіду. Соціальний працівник відіграє активну роль в плануванні, узгодженні дій різних систем соціальної допомоги населенню. Він справляє безпосередній вплив на особу чи групу людей. Це не стільки виховний, словесний, як діяльний процес, створення умов для розвитку особи чи системи, просування до наміченої мети з допомогою відповідних засобів і методів.

Джерелами впевненості соціального працівника у праві справляти такий вплив є його знання та досвід, поінформованість, узаконені повноваження, статус і репутація, харизматичні дані, особиста

привабливість, благородство та інші риси. Вони набуваються у процесі навчання, самовиховання, життєвої практики.

Фундаментальне значення мають знання і досвід, на них ґрунтується вміння впливати на інших людей. Багато важать, зокрема, здібності, навички інтерв'ювання, тактовного надання підтримки, встановлення зворотного зв'язку, послідовність і наполегливість, терпеливість і витримка, самоконтроль, щира зацікавленість, спрямовані на досягнення перемін у поведінці та стосунках між соціальним працівником і клієнтом.

Головне для майбутніх спеціалістів з соціальної роботи – мислити системно, діалектичне, не втрачати цілого за частковим, бачити завжди клієнта з усіх боків, а не симптоми чи окремі ознаки його занедужання і втрати опори в сім'ї, на роботі, в побуті, у суспільстві. Теоретичні дисципліни допоможуть поєднати частини в ціле, дотримуючись принципу діалектичної єдності в підході до людини і суспільства. Соціальний і науковий прогрес коригуватиме зміст і методику навчання в університеті, формуватиме спеціаліста цього профілю, критерії оцінки знань і навичок, найбільш раціональні шляхи і методи їх засвоєння.

Тільки так можна не лише ознайомитися з навчальним матеріалом, переказати його, але й надовго засвоїти його, зуміти практично застосувати набуті знання, тобто сформувати в собі необхідні навички, переконання, вміння. Ось тоді й буде досягнуто мету навчання, що максимально наближує студента до умов майбутньої професійної діяльності.

Основні положення для цієї діяльності, як вказувалося, – систематичність, послідовність, активність, цілеспрямованість. Вони відомі давно, важливі скрізь і завжди, та в наш бурхливий, переломний час і стосовно вашої майбутньої діяльності мають особливе значення. З врахуванням цього треба і розпочинати оволодіння обраною спеціальністю:

- виховувати в собі емоційну усталеність, бути готовим до психічних перевантажень, уникати однобічності, невротичних відхилень у

власних оцінках та вчинках, незважаючи на можливі не вдачі (недовіру, образу, відмови тощо), сумлінно виконувати свій;

- обов'язок, зберігати витримку, залишатися доброзичливим і чуйним до клієнта;
- вміти приймати рішення в несподіваних, навіть екстремальних, ситуаціях, чітко формулювати свої думки, грамотно і дохідливо їх викладати, критично оцінювати свою діяльність, уникати зверхності, зарозумілості;
- ділитися своїми знаннями, досвідом з колегами, молодими соціальними працівниками, популяризувати свою професію, підтримувати високі стандарти своєї поведінки.
- Соціальний працівник повинен чітко відрізняти заяви і дії, зроблені ним як приватною особою, так і представником соціальної роботи як професії.

Сукупність особистісних якостей втілюється у стилі поведінки соціального працівника і системі стосунків, які він формує. Деякі з них вільно почуваються в конфліктних ситуаціях, інші віддають перевагу співробітництву і взаємодопомозі колег. Одні вміють спілкуватися з балакучими клієнтами, другі швидше "знаходять мову" із небагатослівними й мовчазними.

Одні більш чутливі до дітей, інші-до людей похилого віку. Деякі витримують і агресивне ставлення, а дехто сприймає боляче найменшу недовіру до себе. Подібні приклади можна довго продовжувати. Та вони лише підтверджують одне: велику роль індивідуальних якостей соціального працівника у його професійній діяльності.

Практична діяльність соціального працівника дуже багатогранна. На нижчих рівнях організації суспільства (сім'я, мікрорайон, трудовий колектив) вона включає в себе регуляцію міжособистісних і групових відносин, організацію соціального обслуговування населення, корекцію девіантної поведінки, попередження і локалізацію конфліктів, соціальне просвітництво і

консультування, психопрофілактику тощо. На рівні функціонування регіональних і муніципальних структур соціальний працівник, не випускаючи з поля діяльності організацію названих вище напрямків, зайнятий також проблемами зайнятості та міграції, соціоінженерним проектуванням, інноваційними заходами у сфері виробництва і управління.

За своєю природою соціальна робота, іманентною характеристикою якої є інтегративність, не може спиратися на одну якусь теорію або модель практики. Різноманітні форми соціальної роботи як би проходять "наскрізь" всі теорії, являють собою комплексні конструкції різних моделей практики соціальної роботи. Зокрема, якщо теорія допомагає зрозуміти певні поєднання обставин, що зумовлюють ті чи інші соціальні проблеми, то вона є адекватною для даної форми практики соціальної роботи.

Теорія дієва, якщо вона визначає конкретні напрямки діяльності з надання соціальної допомоги людині в захисті її соціальних прав і гарантій. У той же час ці напрямки складаються з певних компонентів соціальної роботи як професійної діяльності та реалізуються через різні форми і засоби залежно від соціальної ситуації. Таким чином, зміст теорії соціальної роботи та основні напрями її як професійної діяльності визначаються соціальною практикою. У разі відсутності такого впливу використовувана теорія не може бути ефективною [78].

Визначення місця теорії соціальної роботи в системі інших наук в чималому ступені залежить від змісту її категорій, від особливостей її методів, від рівня дослідження проблем, що становлять її основний зміст.

У процесі пізнання теорії соціальної роботи як цілісної системи наукових знань, як прикладної науки, взаємозв'язок і характеристики її компонентів виявляються не відразу, а поступово, по мірі проникнення в їх природу, сутність. Накопичуючи знання про одні аспекти соціальної роботи, наукова система створює сприятливі передумови для пізнання інших аспектів і для більш глибокого проникнення в сутність предмета дослідження в цілому. При цьому важливо комплексно використовувати весь арсенал

інструментарію наукового пізнання, а саме: спостереження й експеримент, опис і теоретичне пояснення, обґрунтування і логічні докази, порівняння і аналогію, узагальнення і абстрагування, індукцію і дедукцію, аналіз і синтез, гіпотезу і наукову теорію в цілому.

Отже, становлення і розвиток соціальної роботи як самостійної науки проходить в умовах постійних дискусій. І одночасно з розвитком наукової теорії соціальної роботи йде осмислення і виділення методологічних принципів використання явищ (факторів, процесів) соціальної практики, методолого-світоглядного їх пізнання.

Роль професійної компетентності фахівця соціальної роботи на сьогоднішній день має особливу актуальність. Характер професійної діяльності вимагає від соціального працівника знайомства з широким колом питань, починаючи з організації системи соціального забезпечення в цілому і відповідного законодавства, елементів соціології та економіки, і закінчуючи конкретними, тобто передбачає знання прикладної психології, прийомами роботи з клієнтами.

Кваліфіковане сприяння людям у вирішенні їхніх життєвих проблем визначається розвитком професійної компетентності фахівця соціальної роботи. Від традиційних сфер діяльності, пов'язаних з аналізом і розв'язанням людських проблем (психології, соціології, педагогіки, юриспруденції тощо), соціальна робота відрізняється, насамперед, своїм інтегральним характером. Соціальний працівник поступає в залежності від випадку як психолог, і як соціолог, і як педагог, і як юрист. Психологічними методами він користується при діагностуванні особистісних проблем клієнта або нейтралізації його опору пропонованим процедурам соціальної терапії. Соціологічні методи він використовує при складанні соціальної історії сім'ї. Педагогічні методи застосовуються ним при впливі на установки і поведінку клієнта. Він виступає і як юрист, консультуючи свого клієнта з питань законодавства. Соціальна робота близька і до медицини – не тільки тим, що в

ній широко використовується медична термінологія (лікування, терапія, профілактика, клініка, патологія тощо).

Переплетення психологічних, соматичних проблем літніх людей та інвалідів до такої міри складно, що без достатніх знань і спеціальної підготовки неможливо встановити, що визначає стан літньої людини. Так як діяльність фахівця широка, від нього вимагається оперативність, ініціативність, кмітливість у вирішенні конкретних потреб кожної людини, якого вони взяли на соціальне обслуговування.

Для успішного виконання своїх функцій сучасний фахівець повинен володіти не тільки сумою загальних і спеціальних знань, навичок і умінь, а й комплексом певних якостей особистості, що забезпечують плідну роботу, тобто бути компетентним у своїй діяльності.

Спеціаліст із соціальної роботи — працівник, який надає послуги різним групам населення та окремим особам, які потребують соціальної допомоги, захисту та психологічної підтримки.

Професія відноситься до типу: «Людина – Людина», вона орієнтована на спілкування і взаємодія з людьми. Для цього потрібні вміння встановлювати і підтримувати ділові контакти, розуміти людей і розбиратися в людських взаєминах, проявляти активність, товарицькість і контактність, мати розвиненими мовленнєвими здібностями і вербальним мисленням, володіти емоційною стійкістю. Для успішного освоєння професії фахівця з соціальної роботи необхідна загальна обізнаність у соціально-гуманітарних і моральних питаннях, корисні базові знання з історії, російської мови, суспільствознавства.

У поняття професійної компетентності входять:

1. Методична компетентність — володіння спеціальним професійним інструментарієм – технологіями, методами соціальної роботи.

2. Соціальна компетентність — під нею розуміється соціальна зрілість особистості фахівця, професійна позиція, також його незалежність від зовнішніх впливів і оцінок, комунікативність і самоефективність.

3. Організаторська компетентність включає в себе організаційні вміння, наполегливість, цілеспрямованість, здатність приймати рішення, самоорганізацію соціального працівника.

Успішність соціального працівника залежить від однаково високої компетентності на всіх трьох рівнях, але в рівній мірі можна стверджувати, що вони можуть існувати в непропорційному складі. За ступенем вираженості тієї чи іншої компетентності соціальних працівників умовно можна поділити на такі групи:

1. При яскраво вираженою методичної компетентності соціального працівника можна назвати консультантом. Це скоріше вчитель, що вміє передавати свої знання. Найбільш підходящий для нього вид діяльності – з категорії «людина-людина».

2. При провідної соціальної компетентності соціального працівника можна назвати місіонером, тому що в його діяльності переважає керівництво більшою мірою особистим досвідом, діяльність його скоріше підходить до категорії «людина-група».

3. Спеціаліст з переважною організаторської компетентністю може бути названий організатором, найбільш повно, професійна компетентність такого соціального працівника проявляється при діяльності, що відноситься до категорії «людина-група». Завдяки його вмілим діям в максимальному ступені може розкритися потенціал кожного члена групи.

Висновки до розділу 1

1. Соціальна робота належить до числа професій, які виникли і розвиваються на основі замовлення суспільства щодо створення системи соціальної допомоги особам. Історія створення і формування основних

підходів, мети, принципів, методів і технологій соціальної роботи давня і ґрунтується на поступовому розвитку й удосконаленні уявлень суспільства і окремих особистостей про зміст, структуру, особливості людинознавчої професії.

2. Професія соціального працівника спрямована на соціальну сферу, тому необхідною умовою для вибору цієї професії є соціальна спрямованість особистості, наявність відповідних соціальних якостей: гуманізму, доброзичливості, справедливості, відповідальності, терпеливості, врівноваженості, готовності стати на захист клієнта, прийти на допомогу, підтримати. Основою професійної діяльності соціального працівника є компетентність і професіоналізм.

3. На основі теоретичного аналізу запропоновано модель особистісного світу соціального працівника. У моделі нами виокремлено когнітивний, емоційно-оцінний, мотиваційний, поведінковий та духовно-ціннісний компоненти, які взаємозалежні між собою. Зокрема, когнітивний компонент включає: уявлення про себе як професіонала, про свою професію, професійну спільноту, ідеального професіонала-рятувальника, свої важливі професійні якості, власні пізнавальні психічні процеси, психічні властивості, фізичні якості. Емоційно-оцінний компонент вміщає в себе самооцінку та ставлення до себе. До поведінкового компонента належать: стратегії подолання стресових ситуацій, почуття обов'язку, емпатія, стресостійкість. Мотиваційний компонент включає мотивацію вибору професії та професійну мотивацію. Духовно-ціннісний компонент передбачає моральність, духовні цінності, емпатію, альтруїзм.

РОЗДІЛ 2

ЦІННІСНО-ОРІЄНТАЦІЙНІ КООРДИНАТИ ОСОБИСТІСНОГО СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

2.1. Цінності та ціннісні орієнтації як фактори психокультурного розвитку соціального працівника.

Ціннісні орієнтації — це частини внутрішньої структури особистості. Сюди відносяться: мета індивіда, спрямованість, механізм індивідуальної

взаємодії. Вони є найважливішими елементами внутрішньої структури особистості соціального працівника, які закріплені життєвим досвідом індивіда, всією сукупністю його переживань. Наявність життєвих цінностей у свідомості людини залежить як від вікового періоду, на якому знаходиться індивід, новоутворень цього періоду, так і рівня розвитку суспільства загалом. Ціннісні орієнтації відділяють значуще, суттєве для певної людини від неважливого, неістотного. Вони є предметом дослідження низки наук про людину і суспільство: філософії, соціології, психології та педагогіки. Ціннісні орієнтації є компонентом складної структури ставлень особистості соціального працівника до умов її існування та діяльності, пов'язуючи в єдине ціле суспільне, групове й індивідуальне у свідомості та поведінці. Наявність сталих ціннісних орієнтацій характеризує зрілість його особистості, виступає як узагальнений показник рівня духовного розвитку.

Оскільки ціннісні орієнтації є загальними регуляторами людської поведінки та виявляються абсолютно в усіх сферах людської діяльності, фактично неможливим є всебічно охарактеризувати будь-який феномен суспільного чи індивідуального життя людини, не звертаючись до проблеми цінностей і ціннісних орієнтацій. Тому ціннісну проблематику широко подано та розкрито у науковій літературі: від дослідження сутності самих понять “цінність”, “ціннісні орієнтації” Б. С. Братусем, А. Г. Здравомисловим, Д. О. Леонтьєвим, А. А. Ручкою, В. О. Ядовим [100] та ін. й аналізу динаміки ціннісних орієнтацій І. С. Коном до сучасних досліджень структури ціннісних орієнтацій, здійснених А. В. Бітуєвою, А. В. Іващенко, Н. В. Фроловою та ін. Значна кількість праць присвячена дослідженню особливостей морального розвитку особистості та механізмів формування моральних цінностей.

Існує більше чотирьохсот наукових визначень поняття цінностей. Вони мають як дуже широкий сенс, так і зводять це поняття до одного з явищ мотиваційного процесу.

У культурі та літературі цінності спочатку асоціювалися з такими

поняттями як гідність, досконалість, гармонійність, довершеність якогось процесу. З одного боку, смислове навантаження поняття цінність відображає характеристику зовнішніх властивостей предметів і явищ, які є об'єктом ціннісного ставлення з боку людини. З іншого боку, поняття цінність включає психологічні характеристики особистості, які є суб'єктом ціннісних стосунків і реалізують духовно-етичні ідеали. Поняттям цінність можна характеризувати взаємини між людьми, людське спілкування і взаємодію, завдяки якій цінності набувають значущості, духовного і загальнолюдського статусу [4, с 122-125].

Якнайповніше визначення цінності, що відображає багатоплановість зазначеного поняття і його синтетичний характер, наводиться у філософському словнику: "Цінність-1. Поняття, яке характеризує "граничні", безумовні основи людського буття. 2. Значення певних предметів, явищ, процесів для людини, соціальних груп, суспільства загалом. Вказані два значення поняття "цінностей" часто розходяться, а деколи і суперечать один одному: те, що у філософії розглядається як цінності – свобода, добро, істина, – для окремої людини може і не представляти інтересу. У свою чергу, конкретні предмети, які цінні для індивіда, у філософському сенсі не є цінностями" [10].

Узагальнюючи філософське та антропологічне розуміння цінностей можна виокремити наступні аспекти:

1) усвідомленість: цінності — нормативна форма життєвих орієнтацій людей, вони є суспільно-значущими регулювальниками людської діяльності як певні оцінки і стереотипи, які допомагають людині мислити і діяти в соціально-економічному середовищі, що змінюється;

2) втіленість в людському житті в різних формах – це наочні або ідеальні (духовні) цінності;

3) протилежна спрямованість цінностей, з одного боку, та їх взаємозв'язок, з іншого, як ідеалу з реальністю;

4) включення цінностей в оцінку і сенсоутворюючу діяльність людини.

У науковій літературі, присвяченій проблемі цінностей, можна виділити декілька підходів до розуміння зазначеного феномену.

До першого, і найбільш широкого підходу є сенс зарахувати ті визначення, які роблять акцент на здатності речей (явищ, процесів, ідей, ідеалів тощо) виступати засобом задоволення потреб й інтересів людей, служити суспільному прогресу і всебічному розвиткові особистості. Ось типова формула цієї групи: “Цінності є суттю предмету, явища і їх властивостей, які потрібні (необхідні, корисні, приємні) людям певного суспільства або класу, і окремої особистості як засоби задоволення її потреб й інтересів, а також- це ідеї і спонуки як норма, мета або ідеал” [5].

Другий підхід до розуміння цінностей формально досить близький до першого, але в той же час і помітно відрізняється від нього. У ньому увага акцентується на значущості речей, явищ, процесів, ідей для життєдіяльності соціальних суб'єктів, їх потреб і інтересів. Одне формулювання знаходимо у класичній праці В.А. Василенка. Автор зазначає, що цінність є нічим іншим, як моментом значення якого-небудь явища, речі, вчинку, взагалі суцього для життєдіяльності певної людини, класу, суспільства; та вказує на роль цього суцього в її житті. Цю думку ніби доповнює болгарській дослідник С. Тасаєв, який вважає, що цінності-це все важливі для людини реальні або уявні предмети і явища (у тому числі сама людина як вища цінність), які вона оцінює, обирає і використовує для прогресу суспільства і розвитку людської особистості [4, с 122-125].

Третій підхід акцентує увагу на тому, що цінність є специфічною формою прояву взаємодії між суб'єктом і об'єктом з приводу задоволення потреб і інтересів суб'єкта, тобто, цінність є моментом практичної взаємодії із дійсністю, яка відноситься до того, що можна цінувати, оцінювати, приймати або відхиляти, перетворювати на мотив і мету поведінки [79].

І. Фролов, він вважає, що цінність — це своєрідна форма прояву співвідношення між суб'єктом і об'єктом, при якому властивості об'єкту піддаються оцінці відповідно до того, як вони задовольняють потреби

суб'єкта. Ця група визначень цінностей підкреслює, як бачимо, не стільки значущість зовнішніх об'єктів для суб'єкта, скільки його власне ставлення до них, яке виражається за допомогою оцінки. Не можемо не зазначити, що визначення другої і третьої груп вельми близькі за своїм сенсом.

Характерна особливість четвертого підходу у розумінні цінностей — це специфічні утворення свідомості, в структурі суспільної та індивідуальної свідомості вони є ідеалами, узагальненими уявленнями про блага, яким віддається перевага, і прийнятні способи їх здобуття, також вони є ідеальними критеріями оцінки й орієнтаціями особистості та суспільства. Таке формулювання вказує на якісну особливість інтерпретації суті цінностей як суб'єктивних уявлень про щось стабільно значуще, і це помітно відрізняється від попередніх позицій [4, с 122-125].

У науковій літературі описують і класифікують цінності за багатьма критеріями: за суб'єктом — цінності суспільства, народу, нації, колективу, індивіда; за типом потреби суб'єкта — цінності моральні, релігійні, економічні, фізичні та інші; за об'єктивними характеристиками явищ, які виступають цінностями матеріальними духовними тощо. Матеріальні цінності, до яких відносяться їжа, одяг, предмети побуту, житлові умови, знаряддя праці, засоби виробництва слугують для збереження життя, створення певних умов існування. Найважливіша сторона матеріальних цінностей полягає в тому, що вони опосередковані людською працею, суспільним виробництвом. Праця, яка сама по собі є цінністю та необхідною умовою існування суспільства, виробляє цінності, як матеріального, так і духовного порядку.

Духовні цінності-це “те, що ми називаємо зазвичай десятком різних понять: це ідеали, норми, цілі, це все те, чого людина прагне, що вона любить і що міститься в її світогляді, світобаченні, світовідчутті” [5]. Уявлення про духовні цінності мінялися з розвитком суспільства і людини. Можна сказати, що духовні цінності використовуються, перш за все, для задоволення найвищих духовних потреб індивідів в істині, добрі, красі. Духовні цінності,

також як і матеріальні, є результатом праці, творчої діяльності. В сучасній психології поняття ціннісних орієнтацій та цінностей не ототожнюються. Більшість дослідників вважають, що цінності є складовою ціннісних орієнтацій. Аналіз теоретичних концепцій, присвячених проблемі цінностей, показав наявність двох тотожних понять “ціннісні орієнтації особистості” та “особисті цінності”.

Отже ціннісні орієнтації — важлива складова структури особистості, яка має у своїй основі мотиваційний, когнітивний, емоційний та оціночний елементи. За своєю природою вони гнучкі, вільно обираються, а тому, відповідно, всесторонньо враховують індивідуальні інтереси та потреби людини, зв'язок між особистістю та суспільством, інститутами соціалізації, культурою, цінностями.

На відміну від соціальних установок, ціннісні орієнтації усвідомлюються, вони визначають певну ієрархію сприйняття умов життєдіяльності особистості соціального працівника, як на актуальному рівні сьогодення, так і на віддалену майбутню перспективу. Яскравий вияв ціннісних орієнтацій можна виявити в ситуаціях прийняття відповідальних рішень, які мають віддалені наслідки та зумовлюють подальше життя індивіда. Завдяки цьому феномену забезпечуються цілісність і стійкість особистості, визначаються структури свідомості, програми і стратегії діяльності, структурується та організовується мотиваційна сфера. Особистість соціального працівника орієнтується на конкретні об'єкти, види діяльності чи спілкування як засіб досягнення своєї мети. Таким чином, ціннісні орієнтації — це перш за все вибір чи відкидання певних життєвих сенсів, та готовність, чи неготовність поводити себе відповідно до них. Вони задають загальну спрямованість інтересам та прагненням особистості, вибудовують ієрархію індивідуального вибору у будь-якій сфері, формують цільову й мотиваційну програму поведінки, визначають рівень домагань та міру рішучості для реалізації власного плану життя.

Ціннісні орієнтації проявляються і розкриваються через оцінювання себе, інших, життєвих обставин, через уміння структурувати життєві ситуації, приймати рішення в конфліктних ситуаціях та знаходити вихід у проблемних. Вони визначають загальну лінію поведінки в умовах екзистенціального та морального вибору через уміння задавати і змінювати домінанти власної життєдіяльності.

В ситуаціях особистісної чи соціальної кризи, соціальний працівник може актуалізувати свої ціннісні установки, або зрозуміти необхідність їх зміни. Задумуючись над сенсом життя чи радикально змінюючи його вектор, соціальний працівник часто бачить протиріччя у сфері цінностей, за якими жила ще донедавна. У таких випадках успішність розв'язання криз та мінімізація втрат багато в чому залежать від розвитку особистісної рефлексії, динамічних характеристик та відкритості ядра Я-концепції до змін. Ядро Я-концепції, як відомо, включає ціннісно-сміслові установки особистості, в основному позитивні уявлення про себе, самість та автентичність.

Несуперечливість та цільність систем ціннісних орієнтацій може розглядатись як показник стійкості і автономності особистості. Відповідно, суперечливість і розірваність — як свідчення незрілості, можливо, маргінальної особистості. Така особистість не може оцінити ситуації і прийняти адекватне рішення або діє за раз і назавжди визначеним стереотипом, проявляє розбіжність між вербальним та невербальним рівнями самопрезентації. В сучасних умовах динамічної зміни соціальних систем, особистісні цінності людини, культурні цінності різних прошарків суспільства, метакультурні цінності різних народів та етносів часто не узгоджуються між собою, а навіть суперечать одні одним [4, с 122-125].

А тому, ціннісні орієнтації є системою гнучкою, в якій закладений вільний вибір, а відповідно і всебічне врахування індивідуальних інтересів та потреб особистості. Вони включають суспільні цінності у механізми діяльності і поведінки особистості. Тобто, в них реалізується вибірковість людської поведінки, уявлення індивіда про сенс життя. Сукупність сталих

ціннісних орієнтації утворює свого роду вісь свідомості, яка забезпечує стійкість особистості, спадкоємність певного типу поведінки і діяльності, виражену в спрямованості потреб й інтересів. Ціннісні орієнтації систематизують інтереси і потреби, визначаючи одні з них як більш значущі для індивіда, інші- як менш значимі.

Зумовлюючи напрямок потреб і інтересів, ціннісні орієнтації детермінують всю мотиваційну систему особистості соціального працівника і її спрямованість. Тому ціннісні орієнтації виступають найважливішим чинником, який регулює, детермінує мотивацію поведінки, що зрештою визначає цілісність особистості. Як відзначає О.В. Шорохова, “цілісність особистості, її стійкість в соціальному плані є стійкістю її ціннісних орієнтації, довкола яких групуються установки особистості, її інтереси” [98]. На підставі ціннісних орієнтації формуються переконання особистості соціального працівника, які об'єднуються в систему і складають її духовну культуру. Тому ціннісні орієнтації є віддзеркаленням ества конкретної людини, як соціального суб'єкта. У ціннісних орієнтаціях виражається самоствердження особистості, її самореалізація.

Ціннісні орієнтації діють як на рівні свідомості, так і на підсвідомому рівні, визначаючи спрямованість вольових зусиль, уваги, інтелекту. Ряд дослідників відзначає, що основною функцією ціннісних орієнтації є регулювання поведінки людей. Виробляючи систему ціннісних орієнтації, особистість активно включається в систему суспільних стосунків, причому ціннісні орієнтації визначають тип поведінки і діяльності [18, с. 6]. Ціннісні орієнтації визначають цілі діяльності і засоби їх досягнення: від змісту ціннісних орієнтації індивіда залежить, як він сприймає ту або іншу ситуацію, які завдання ставить перед собою, який спосіб дії вибере. Таким чином, ціннісні орієнтації – це динамічна, ієрархічна система цінностей, яка постійно розвивається і віддзеркалює ті, які склалися в результаті взаємодії особистості і суспільства. Ціннісні орієнтації особистості виконують ряд важливих функцій у діяльності соціального працівника:

- гармонізують і інтегрують духовний світ індивіда, визначаючи його соціальну значущість;
- визначають цілісність, унікальність і неповторність особистості;
- регулюють поведінку і діяльність людини в суспільстві, визначаючи її дії і вчинки.

Розвинені ціннісні орієнтації — ознака зрілості особистості соціального працівника, показник міри її соціалізації. Стійкість і несуперечлива сукупність ціннісних орієнтації забезпечує такі якості особистості, як цілісність, надійність, вірність певним принципам й ідеалам, здатність до вольових зусиль в ім'я цих ідеалів і цінностей, активність життєвої позиції. Нерозвиненість ціннісних орієнтацій — ознака інфантилізму, панування зовнішніх стимул-реакцій у внутрішній структурі особистості, ознака безпосередності дії об'єкту прагнення на потребу [10].

Цінності суспільства, через індивідуальну життєдіяльність, відбиваються в психологічній структурі соціального працівника у формі особистих цінностей. Чим більше цінність пов'язана із задоволенням якихось суттєвих особистих потреб, тим вона значиміша, тим більш стійкий її сенс для людини. Таким чином, ціннісні орієнтації це ті стани, явища і процеси в довколишньому житті, які стають орієнтирами для людини, спрямовують формування її цілей, а також способи їх досягнення. Представленість життєвих цінностей у свідомості особистості залежить від вікових особливостей, психологічних новоутворень, загального розвитку людини [4, с 122-125].

Зазначене вище характерно і для розвитку суспільства загалом. Тобто, людина відображує, формує розумові дії і внутрішній план свідомості через засвоєння взаємодії з предметами та соціальних форм спілкування: якщо суспільство моральне і гармонійне, таким й будуть основні цінності середньостатистичного індивіда, якщо суспільство знаходиться у кризовому періоді розвитку, — цінності та ціннісні орієнтації також будуть дифузними, несформованими.

Отже, регулятором життєдіяльності й поведінки соціального працівника є цінності та ціннісні орієнтації. Вони є елементами когнітивної структури особистості та її сфери потреб та мотивації, що пов'язано з двоїтим характером системи цінностей, які залежать від індивідуального і соціального досвіду. Цінності виконують подвійну функцію: функцію когнітивного елемента структури особистості й функцію мотивації, підтвердження, що бачимо у наведених концепціях. На підставі цих форм складається внутрішня позиція особистості стосовно світу, яка виражається у спрямованості особистості [4, с 122-125].

Водночас смисложиттєва орієнтація являє собою основну переконань соціального працівника, її принципів, цілей, яка є імпульсом для всієї життєдіяльності, незалежно від кругозору. Смисложиттєвий вибір — це уявна стратегічна лінія, що проходить крізь все життя соціального працівника, що підлаштовує його вчинки і поведінку, а відхилення від неї або її втрата можуть призвести до внутрішніх конфліктів індивіда, моральної, а в деяких випадках фізичної загибелі [91]. Смисложиттєві орієнтації являють собою структурну ієрархію «великих» і «малих» смислів. Д.Ю. Чернов [95] запропонував розглядати смисложиттєві орієнтації як багаторівневу психічну систему з шістьма підсистемами, які на нашу думку, є факторами психокультурного розвитку соціального працівника:

- 1) осмисленість життя;
- 2) емоційна насиченість життя або процес;
- 3) визначеність майбутнього або мети життя;
- 4) задоволеність самореалізацією або результат;
- 5) віра в керованість життя або локус контролю – Життя;
- 6) здатність керувати подіями власного життя або локус контролю – Я.

Вважаємо за доцільне зазначити, що смисложиттєві орієнтації є суб'єктивними складовими сенсу життя. І «сене життя», і «смисложиттєві орієнтації» – феномени, актуальні як для суспільства в цілому, так і сучасного роботи у діяльності соціального працівника [4, с 123].

Поняття «смісложиттєві орієнтації» конкретизує ту діяльність, яка здатна коригувати спрямованість його особистості, сприяти у мобілізації життєвих ресурсів. Смісложиттєві орієнтації особистості, її життєві перспективи, плани формуються під впливом суспільних відносин, системою виховання і навчання. Можна стверджувати, що смісложиттєві орієнтації динамічно проектують смісложиттєві концепції особистості соціального працівника на конкретні умови її буденного життя. Смісложиттєві цінності людини зумовлені сенсом життя. За теорією діяльності О.М. Леонтьєва[48], смісложиттєві орієнтації (як мета) виникають на ґрунті вищих мотивів і, разом з тим, породжують певний спосіб дій і операцій, направлених на досягнення цілей. Важливого значення набуває те, що професія педагога передбачає високий рівень розвитку духовно моральних цінностей, високий рівень самовіддачі й відданість своїй справі. Водночас для успішного творчого саморозвитку необхідна система базових особистісно значимих і чотирьох професійних ціннісно-сміслових орієнтацій. Нам імпонують такі особистісні й професійні ціннісно-сміслові орієнтації, котрі є умовами психокультурного розвитку у діяльності соціально працівника:

- гуманно-моральні цінності (внутрішня гармонія, альтруїзм, толерантність, емоційно позитивне ставлення до себе, людей, світу);
- цінності співробітництва (прагнення до особистісного й професійного саморозвитку, здатність до створення наукового проекту, здатність до навчання новим стратегіям поведінки, прагнення до максимальної реалізації в навчальній і позаурочній діяльності, імпровізація, інтуїція і відкритість до спілкування);
- цінності творчості (стратегія творчого саморозвитку, здатність до генерування нових ідей, цінність творчого саморозвитку внутрішня мотивація на творчий саморозвиток, креативність, цілеспрямованість, автономність мислення, поведінки і діяльності, високий інтелектуальний рівень, наявність досвіду вирішення творчих і дослідницьких завдань);

- соціальні цінності (здоров'я, свобода як можливість вибору, прагнення до саморозвитку й самовизначення, вміння долати труднощі, лідерство); при реалізації певних методологічних підходів вони сприяють формуванню компетенцій (професійної, комунікативної, ціннісно-сміслової, емоційної, інформаційної, творчої, соціокультурної, міжкультурної, глобалізаційної та ін.).

Аналіз літературних джерел на електронних і паперових носіях, власний досвід у роботі соціального працівника і клієнта показали, що ціннісно-сміслові ставлення до професії може виникати як на початку професійного життя, так і на більш пізньому етапі, коли пережиті в процесі професійної діяльності труднощі, стресові ситуації і невдачі спонукають переосмислити своє ставлення до професії, виробити новий погляд на неї. При цьому соціальна професія, яка поставала як сукупність обов'язків, труднощів, нервових напружень, конфліктів і прикрощів, перетворюється на джерело радості, самоповаги, становлення сенсу життя. Таким чином, професійна діяльність, творчість допомагає людині здійснити, «виконати» себе, просуватися до вершин реалізації своїх потенційних можливостей [10]. Акцентуємо увагу на тому, що професійна діяльність соціального працівника може посідати різне місце у структурі його смисложиттєвих орієнтацій: вона може бути провідним компонентом структурної ієрархії, а в інших випадках — периферичною складовою структурної ієрархії сенсу життя й не бути його головним сенсом [4, с 122-125].

Науковцями [12] були отримані дані про те, що при високому рівні значимості професії створюються сприятливі умови для розкриття індивідуальності соціального працівника. В умовах малої значимості професійного сенсу ускладняється усунення недоліків, пов'язаних із особливостями особистості людини, що призводить до однобічного прояву його індивідуальності, закріплення наявних недоліків, розвитку «емоційного вигорання». За нашим переконанням, смисложиттєві орієнтації особистості передбачають наявність у неї життєвих цілей, відчуття можливості обирати

власну долю і керувати нею, міру задоволення сутністю власної життєдіяльності та самореалізацією [4, с 122-125].

У професії соціального працівника прагнення до пошуку і реалізація сенсу життя має слугувати мотивом діяльності й бути основним рушієм поведінки і розвитку особистості. Важливо, що у цьому контексті мотив діяльності сучасного педагога може розглядатися як особливе ставлення до життя і здоров'я людини, як духовно-моральне «відтворення» соціального потенціалу особистості, надзвичайно необхідне в умовах сьогодення [4, с 122-125].

Досить спірним є питання про співвідношення понять «смысл», «особистісний смысл» та «ціннісна орієнтація». Цікавою, на погляд, є спроба опису особливостей ціннісно-смыслової сфери М.С. Яницьким. Він говорить про те, що цінності по суті є усвідомлюваним компонентом особистісних смислів людини. Процес формування особистісних смислів відбувається через усвідомлення соціальних (суспільних) цінностей, їх привласнення та набуття ними статусу ціннісних орієнтацій особистості. Так, М.С. Яницький зазначає, що «усвідомлення цінностей породжує ціннісні уявлення, а на основі ціннісних уявлень створюються ціннісні орієнтації, які, в свою чергу, й являють собою усвідомлювану частину особистісних смислів» [101]. У такому сенсі ціннісні орієнтації є інтеріоризованими людиною смысловими утвореннями, які відрізняються від настанов та мотивів «усвідомленістю (порівняно з неусвідомлюваними мотивами, елементарними настановами), більшою стійкістю, незалежністю від ситуації» [66, с.105].

Ціннісні орієнтації завжди характеризують зміст активності особистості, визначають її загальне світосприйняття, надають смысл та спрямованість особистісним позиціям, поведінці та вчинкам. Система ціннісних орієнтацій має багаторівневу структуру, вершиною якої є «цінності, пов'язані з ідеалами та життєвими планами особистості» [39, с.29]. Можна сказати, що ціннісні орієнтації є цінностями, які усвідомлені та набули особистісного смыслу. Ціннісні орієнтації є однією з провідних властивостей особистості, що

спрямовує світогляд людини, її поведінку та діяльність. Відтак ціннісні орієнтації надають нам інформацію про те, яке місце, позицію у суспільстві займає особистість, які соціальні ролі виконує, до чого прагне. Так, В.Г. Алексєєва зазначає, що «ціннісні орієнтації являють собою найбільш гнучку, таку, що передбачає вільний вибір, а отже, всебічне врахування індивідуальних інтересів та потреб, форму включення суспільних (класових) цінностей у механізм діяльності та поведінки особистості» [2, с.64].

Прийняття та засвоєння цінностей являє собою складний динамічний та довготривалий процес, який здійснюється за допомогою механізмів інтеріоризації, ідентифікації та інтерналізації [101]. Стосовно ціннісно-сислової сфери ці процеси слід розуміти як рух від орієнтації у системі соціальних цінностей, усвідомлення власної приналежності до певної соціальної групи, до цінностей цієї групи як «вагомих-для-мене» (ідентифікація), прийняття цих цінностей як своїх власних (інтеріоризація) та регуляція власної поведінки і діяльності на підставі засвоєних, привласнених цінностей (інтерналізація). Таке розуміння процесу формування ціннісних орієнтацій особистості пояснює можливу відсутність реальної регулятивної функції особистісних цінностей, що може виражатись у розходженні між декларованими та реально діючими цінностями. На це звертали увагу багато дослідників (Ж.П. Вірна, Є.І. Головаха, Д.О. Леонтєв, Г.К. Радчук, Ш. Шварц, Н.Ф. Шевченко та ін.). Цей факт можна пояснити, якщо розглядати декларовані цінності як ціннісні уявлення (які виникають у результаті ідентифікації та інтеріоризації суспільних цінностей, але ще не мають реальної спонукальної та регуляторної сили), а реально діючі цінності — власне як ціннісні орієнтації особистості (що виникають як наслідок не лише ідентифікації та інтеріоризації суспільних цінностей, а й їх інтерналізації, що по суті й надає їм особистісного смислу та, як наслідок, регуляторного характеру). У своїх працях А.В. Сірий та М.С. Яницький зазначають, що смислова сфера особистості є динамічною та має рівневу структуру[73].

Процес становлення смислової сфери особистості вони розглядають через особливості взаємодії людини та суспільства, через становлення відношення людини до інших та до себе самої. При цьому А.В. Сірий та М.С. Яницький зазначають, що виникнення того чи того рівня смислової сфери може бути зумовлене, з одного боку, поступальним характером розвитку особистості в онтогенезі («відображає особистісний розвиток»), а з іншого – особливостями взаємодії особистості з навколишньою дійсністю у співвіднесенні з конкретною життєвою ситуацією (відображати «онтологічну складність всієї структури людської життєдіяльності») [73]. Дієвість смислових утворень може визначатись також сформованістю цілісної системи саморегуляції особистості [56]. На думку С.Д. Максименка, процес саморегуляції передбачає перебудову смислових утворень. Останні, будучи усвідомленими, породжуються в процесі смислового зв'язування, коли «встановлюється внутрішній зв'язок з ціннісною сферою особистості і нейтральний до цього зміст перетворюється в емоційно заряджений смисл. Результатом цієї роботи буде виникнення нових інтенцій та гармонізація внутрішнього світу особистості» [50, с.48]. Така смислова, ціннісна саморегуляція є найвищим рівнем розвитку особистісної саморегуляції та може здійснюватися лише цілісною та інтегрованою особистістю [50]. Результати експериментальних досліджень В.І. Моросанової свідчать про те, що найбільш пов'язаними з смисловими утвореннями є такі стильові особливості, як «моделювання» (навички швидко орієнтуватись у мінливій ситуації та обирати відповідну умовам програму дій і тактику поведінки) та «гнучкість» (здатність враховувати значущі умови та гнучко визначати тактику поведінки, можливість швидко та легко включатись у виконання діяльності, швидко переключатись з одного виду діяльності на інший) [56]. Особистість із розвиненою ціннісно-смисловою сферою має гнучкий стиль саморегуляції (у неї добре виражена здатність до гнучкості та моделювання), високою мірою здатна співвідносити власні особистісні характеристики чи пріоритети з особливостями інших та особливостями ситуації, є більш

толерантною до ситуації невизначеності, здатна приймати рішення у ситуації вибору та реалізовувати їх. Якість регуляції, у цьому випадку, полягає у «співвіднесенні об'єктивної змінюваності дійсності з можливостями та суб'єктивними способами змінення її суб'єктом» [1]. Сюди входять і тлумачення значення дій інших людей, і здатність співвіднесення дій інших з власними діями, і здатність до диференціації наслідків цих дій для себе та інших тощо. В такому випадку, на нашу думку, можна говорити про сформованість та дієвість смислової саморегуляції особистості або «суб'єктно-особистісну саморегуляцію», пов'язану із суб'єктною активністю та детерміновану змістовними аспектами особистості (її цінності та смисли).

Отже суспільство та його соціальні цінності, які є критеріями особливої значущості певних матеріальних і духовних благ для існування та розвитку певної соціальної системи. Засвоєння цих цінностей на рівні структури особистості є необхідною умовою співіснування людей у суспільстві. Орієнтація людини на певні цінності утворює відмінність в ієрархії ціннісних орієнтацій індивідів. Для одного це може бути робота, для іншого — сім'я, для третього — дозвілля.

Існують такі види ієрархій ціннісних орієнтацій:

- послідовна,
- непослідовною;
- узгоджена;
- неузгоджена.

2.2. Потребо-мотиваційне та поведінково-вольове орієнтування майбутніх соціальних працівників.

Онтологічний статус людських потреб є загально визнаним у філософсько-психологічному осмисленні життя індивіда, малих, великих і глобальних спільнот. Потреба як нестаток у чомусь — це фатумна спонука до активності, поведінковим результатом котрої є задоволення чи незадоволення

первинного наміру. В останньому випадку цикл потребо-мотиваційного активаційного само спричинення людини повторюється. Ось чому не лише людьми, а й світом рухають потреби – біологічні, економічні, соціальні, політичні, духовні та їхні численні інваріанти, модуси, формовияви.

Потреба як нестаток, за умов її усвідомлення й особистого прийняття, трансформується в мотив як стимул-намір-інтенцію. Тоді виникає вмотивована поведінка, аналіз котрої дає змогу обґрунтувати причини і чинники ініціації та енергетизації активності людини, які підтримують і приводять до завершення певний поведінковий акт або вчинкову дію. У будь-якому разі головною ознакою повноцінності останнього чи останньої є наявність наміру- інтенції до виконання певної справи-діяльності.

Провідні науковці-психологи, такі як С.Л. Рубінштейн[72], О.М. Леонтьєв[47], Д.Н. Узнадзе[79], Ю. Козелецький, Г.С. Костюк та інші припускають, що мотив — центральний системоутворювальний чинник діяльності. Недаремно стверджується, що “без мотивації була б неповноцінною розробка питань, пов’язаних з особистістю, емоціями, діяльністю і поведінкою”. До того ж, у численних дослідженнях наявний принцип, названий принципом відповідності мотиву діяльності. Підкреслюється, що оскільки мотив являє собою основоположний чинник діяльності, то кожному мотиву повинна відповідати своя діяльність і навпаки [26, с. 192-193].

У зв’язку з цим І.В. Імедадзе зауважує, що важливим є питання розуміння суті системоутворювальної природи мотиву і характеру його зв’язку з людською діяльністю. Іншими словами, існує стільки форм поведінки і способів діяльності, скільки мотивів, які надають людській активності сутності і значення, цілеспрямованості і смислу [33].

Отже, мотив означає та іменує діяльність і завдяки цьому є критерієм виділення різних типів, форм і механізмів поведінки. Він завжди знаходиться

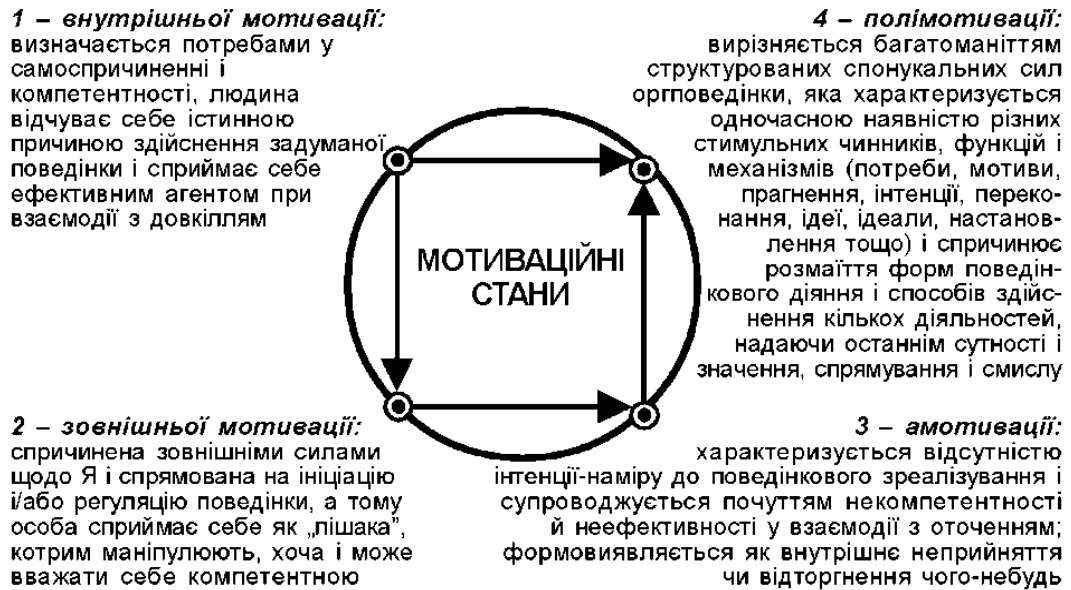


Рис. 2.1. Головні мотиваційні стани людини як ініційно-енергетизаційні психоформи її життєзреалізування (за А.В.Фурман, Ю.С.Ткач)

у внутрішньо органічному зв'язку з діяльністю, а тому визначає її змістову характеристику [26; 33]. Уперше проблема психологічних механізмів одночасно поставлена в лоні відомих психологічних шкіл Н.Д. Узнадзе та О.М. Леонтєва і розв'язана В.К. Вілюнасом [20]. Воднораз концепція мотиваційних психоформ контурно окреслена у 2004 році локальним дослідженням першими двома авторами [89]. У зв'язку з цим до трьох основних мотиваційних станів – внутрішньої і зовнішньої вмотивованості та амотивованості (Е.Л. Дісі, Р.М. Руаян, В.І. Чірков та ін.), треба додати четвертий – стан полівмотивованості [27]. У психозмістовому форматі система цих мотиваційних станів, організована за принципом кватерності (К.Г. Юнг), і може бути презентована як четвертинна мислесхема [85] в контексті віта-культурно зорієнтованого професійного методологізування (рис. 2.1).

Однак мотив — це не онтологічна реальність, а гносеологічний (теоретичний) конструкт, що схарактеризує певну феноменальну дійсність процесно-ситуативного характеру. Онтореальністю тут є лише потреба, як жага чогось життєво нагального, у тому числі, скажімо, культуронаслідування чи самотворення. Крім того, до будь-якого мотиву як

процесу-новоутворення усвідомлення потреби пролягає непростий шлях внутрішньої боротьби потягів, спонукань, настановлень, бажань, котрий знаходить відображення у соціально-психологічних механізмах адаптування, оцінювання, мотивування, рефлексування, самоздійснення тощо. У зв'язку з цим будь-який вплив- стимул (подія, повідомлення, комунікація) на розгортання мотиваційного



Рис. 2.2. Види зовнішнього (соціумного, довіділенневого, ситуаційного) стимулу- впливу на мотивацію залежно від його функціонального значення, оптимальної трудності та впевненості людини у своїй компетентності (за А.В. Фурман, Ю.С. Ткач)

Мета процесу у діяльності соціального працівника залежить передусім від функціонального значення середовищного, й відтак ситуаційного, чинника, яке йому надає сама людина. На нашу думку [89], зважаючи на розмежування психологічного змісту між стимулом і спонуккою, зовнішнім і внутрішнім мотивуванням, є підстави обґрунтувати не добре відому подвійну значущість зовнішнього стимулювання (контролювальне та інформувальне), а не проявлену четвєртинну (рис. 2.2).

Відтак визначальним спонуканням до діяльності, як відомо, є потреби людини. Образи, уявлення, думки, поняття, ідеї чи моральні ідеали виступають у ролі об'єктів, що спонукають до діяльності.

Отже зрозуміло, що мотив — це певне відображення у свідомості людини, що спонукає її до діяльності, направляючи її на задоволення власних потреб. У загальному тлумаченні мотив — це відображення потреби, яка діє як активна закономірність, виступає як об'єктивна необхідність. Р.Г. Асеев вважає мотивацію особливим методом психічної регуляції поведінки та діяльності.

Тому мотив виступає підґрунтям та спонукає людину будь-якої діяльності. Іноді між розвитком мотиву й оволодінням діяльністю виникають розбіжності. Буває формування мотиву опереджає формування діяльності, а деколи, навпаки, відстає, що відповідно відбивається на результаті. У процесі активної діяльності мотив може змінитися і, навпаки, при сталому мотиві може змінюватися вид діяльності. Таким чином, мотив виступає складником мотиваційної сфери особистості. Це вся сукупність мотивів, які формуються і розвиваються протягом життя. Ця динамічна сфера розвивається залежно від обставин, що складаються. Але деякі стійкі і домінуючі мотиви(у них виявляється спрямованість особистості) утворюють стрижень усієї сфери.

Питання про природу мотивів є одним з головних. «Піраміда потреб» А.Маслоу описує підґрунтя мотивів — біологічні потреби, потреби в безпеці, повазі, престижі, потреби в самоактуалізації, афіліативні потреби. Але він розглядає потреби абстрактного індивіда, окремо від системи суспільних відносин та зв'язками із суспільством[52].

Для розуміння суті мотиваційної сфери та закономірності її розвитку, на думку Б.Ф. Ломова, необхідно розглядати конкретного індивіда включеного у систему суспільних відносин, його зв'язки і відносини з іншими людьми. Суспільні інститути справляють значний вплив на формуванні мотиваційної сфери. Її розвиток необхідно аналізувати в плані розвитку його зв'язків з різними людськими спільнотами. Таким чином,

перехід від одного рівня мотивації до іншого визначається не законами спонтанного розвитку індивіда, а розвитком його стосунків і зв'язків з іншими людьми, із суспільством загалом.

Мотиваційні стани виникають внаслідок численних взаємодій багатьох змінних (потреб, інтенсивності потягу, спонукальної цінності мети, очікувань організму, доступності відповідних реакцій, суперечливих мотивів, несвідомих факторів).

Мотивація пов'язана з емоційно-вольовою життєдіяльністю, тому оцінка характеру та інтенсивності емоційних реакцій суб'єкта є адекватним способом їх дослідження.

Дослідження мотивації продовжують розвиватися трьома напрямками: фізіологічним, поведінковим і психологічним. Фізіологічний напрям передбачає аналіз неврологічних і біологічних чинників: первинних потягів (голод, спрага, підтримання температури, уникнення болю, секс тощо), а також тих, що мають органічну основу (наприклад, гомеостаз потягів, лімбічна система). Розробленням та удосконаленням теорії потягу і теорії навчання займається поведінковий напрям. Ці напрями взаємодоповнюються. Психологічний напрям пояснює складні, засвоєні моделі поведінки (наприклад, потреба в досягненні, потреба в афіліації, несвідома мотивація).

Динамічна сторона мотивів індивіда, їх узгодженість або протиріччя, диференціація чи інтеграція є відображенням потреб різних спільнот, до яких він належить. Але людина знає фактичний бік свого життя, але часто не усвідомлює істинні причини або спонукання здійснити той чи інший вчинок або дію.

Неусвідомлювані спонукання складають вагомую сферу мотивації людських дій та вчинків. Установка є саме такою неусвідомлюваним спонукання особи. Це неусвідомлений стан певної готовності чи схильності до діяльності, для задоволення тої чи іншої потреби. Установка — це готовність певним чином до сприймання, розуміння, осмислення об'єкта чи

взаємодіє з ним відносно попереднього досвіду. Установки можуть бути позитивними і негативними, залежно від різних фактів суспільного життя.

Три складові структури установки:

1. когнітивна підструктура — це образ того, що людина сприймає;
2. конативна (поведінкова) підструктура — це готовність діяти відносно об'єкта установки;
3. регулятивна (емоційно-оцінна) — це набір симпатій чи антипатій, відношення до об'єкта установки.

Неусвідомлювані мотиви передбачають певні дії особистості під впливом внутрішніх спонукань чи зовнішніх стимулів, в яких особиста і суспільна значущість не обдумана, наслідки дій не враховані. Таким чином, мотивами виступають усвідомлені потреби та інтереси людини, переконання ідеали, світогляд, думки та почуття. Тому при аналізі поведінки і діяльності слід з'ясувати ті особливості особистості, які визначають її життєву позицію, її відношення до різних сторін буття. Людина може по-різному взаємодіяти, бути як активним співрозмовником, так і здатним слухати та аналізувати. Причинами цього є її індивідуально-психологічні властивості, так і зовнішні фактори, які провокують до певного типу поведінки.

Соціальну поведінку особистості у групі зумовлюють її потреби, які вона може задовольнити лише у спілкуванні та діяльності. Вони виявляються у різних сферах: діловому спілкуванні, налагодженні дружніх стосунків з іншими; досягненні незалежності, автономності, значущості; професійному вдосконаленні та реалізації потенційних можливостей; наданні допомоги іншим тощо.

Пізнавальні потреби особистості втілюються через інтерес, емоційно забарвлену інтелектуальну вибірковість.

Інтерес — це емоційний вияв пізнавальної потреби, що важливий для формування різноманітних навичок та інтелекту та спрямовує особистість на усвідомлення цілей своєї діяльності, а також допомагає орієнтуванню, ознайомленню із невідомими до фактами. Його можна описати, як емоційну

увага до певного об'єкта та забезпечує спрямованість особистості, сприяє широкому, глибокому і повному відображенню дійсності. Інтерес поєднує потреби і цінності. Тому в соціальній сфері важливо забезпечити гармонійну взаємодію всіх типів інтересів (суспільних, групових, особистих).

Здібності людини впливають на взаємозв'язок особистості і групи, індивідуально-психологічні особливості.

Важливе місце в мотиваційній структурі особистості соціального працівника посідають такі утворення, як установки, що визначають схильність людини до певних дій, реакцій на об'єкти. Установка складається з трьох компонентів: когнітивного (усвідомлення ставлення до об'єкта), афективного (емоційної оцінки об'єкта) та поведінкового (послідовної поведінки стосовно об'єкта). Ці утворення належать до глибинних шарів психіки і можуть не усвідомлюватися суб'єктом.

У диспозиційній концепції регуляції соціальної поведінки, розробленій В. Ядовим із співробітникам, установки особи зображуються як цілісна система. Згідно з нею, установки не існують окремо, а становлять певну ієрархію, котра становить потребо-мотиваційне поведінково-вольове підґрунття стосовно проєкції на діяльність соціального працівника і клієнта:

1. Перший, нижчий, рівень — елементарні установки, які формуються на ґрунті задоволення елементарних життєвих потреб. Такі установки є закріпленою попереднім досвідом готовністю до дії. Вони не є предметом власного вибору особи і, як правило, не усвідомлюються.

2. Другий рівень диспозиційної структури — це система соціальних установок, які формуються в людини на основі оцінки окремих соціальних об'єктів та ситуацій. Саме цей рівень установок став предметом вивчення в експерименті Лап'єра. Оскільки на цьому рівні установки постають як окремі й неузгоджені в єдину регулюючу систему, вони можуть суперечити одна одній.

3. Третій рівень містить більш узагальнені соціальні установки, які визначають загальну спрямованість активності особи.

4. Четвертий, вищий рівень мотиваційної ієрархії утворює система ціннісних орієнтацій на цілі життєдіяльності та засоби досягнення цих цілей, детерміновані загальними соціальними умовами життя індивіда [99; 100].

Уперше поняття “поліпотреба” та “полімотивація” введені в науковий обіг у 70-80 роках ХХ століття в аналітичному дискурсі наукової школи О.М. Леонтьєва. Дещо пізніше, розвиваючи евристичний потенціал діяльнісного підходу в психології, вони детально обгрунтовані І.В. Імедадзе [33]. Ще пізніше В.К. Вілюнас, займаючись вивченням полімотивації, виділив загальні внутрішні умови, які спричиняють полімотиваційну активність. Щонайперше — це наміри як своєрідні наслідки життєвих ситуацій, тобто як результат онтогенетичного розвитку людини. Вони формуються на основі мотиваційних відношень, ставлень, котрі зумовлюють повновагому полімотиваційну діяльність. Важливо те, що полімотивація, утворюючись за конкретних обставин, тобто одночасного впливу на особу кількох взаємозалежних чи суперечливих спонукань, узгоджує між собою дію внутрішніх стимулів, а тому заблоковує одні та посилює інші мотиви [20].

О.М. Леонтьєв, як відомо, аргументував два можливих варіанти взаємодії полімотивації та діяльності. У першому випадку діяльність заснована на кількох загальних мотивах і тому має багатосторонній смисл (наприклад, навчальна діяльність, що відповідає як пізнавальним, так і соціальним мотивам); у другому — він розрізняє так звані мотиви-стимули і смислоутворювальні мотиви. Отже, припускається існування такого типу полімотивації, за якого провідний мотив є смислоутворювальним, решта ж мотивів співіснують з ним і виконують роль додаткової стимуляції даної діяльності [47; 48].

І.В. Імедадзе, вивчаючи зв'язки й залежності між поліпотребамі, полімотивацією та багатовекторним удіяльненням людської активності, обгрунтував своє розуміння цього феномена. Під полімотивацією він розуміє одночасний вплив на поведінку людини цілої низки мотивів, до складу кожного з яких входить велика кількість усвідомлених потреб. Учений також

виділяє чотири різновиди полімотивації залежно від того, яка частина вмотивованої діяльності зароджується та формується під впливом декількох потреб, що має відношення до діяльності соціального працівника у такій послідовності: 1) поведінка особистості повністю спричинюється кількома мотивами, у результаті чого вона поєднує у собі кілька видів діяльності; 2) більша частина поведінки — полімотивована, а це означає, що вся діяльність реалізується низкою мотивів, а кінцева дія, котра безпосередню веде до її мети, є мономотивована; 3) один мотив повністю реалізується всередині конкретної діяльності, а для завершення другої, котра протікає у цьому ж поведінковому просторі, потрібна ще ціла наступність поведінкових актів; 4) під час перебігу будь-якої діяльності в особистості з'являється можливість реалізувати інші мотиви. Таким чином поведінкова активність розмежовується на декілька видів паралельно наявних учинкових актів, які внутрішньо організують перебіг полімотиваційності життєдіяння людини як суб'єкта та особистості [33, с. 93-94].

Проблема полімотивації виникає тоді, коли береться до уваги загальновідомий факт, що складні форми людської діяльності спричиняються кількома потребами. Так, автор (О.Є. Гуменюк [27]) виникнення даного психологічного феномена пов'язує з наявністю в особистості соціального працівника певних життєвих намірів, суперечності актуальних стимулів і спонукань. Тому полімотивація діяльності особистості соціального працівника у цьому разі розглядається як двофазний процес. Основу першої фази становить сфера його неусвідомлених потреб, що є джерелом активності, головною першопричиною діяльності особи. Вищезазначені потреби усвідомлюються і переростають у мотивацію – психологічне явище, у якому відображається наявність у людській психіці визначеної готовності, котра спрямовує досягнення конкретної мети. До того ж мотивація тісно пов'язана з потребами людини і супроводжується переживаннями, позитивними або негативними емоціями. У підсумку вона формує мотив-внутрішньо усвідомлену потребу, яка спонукає до дій і є фактором

самоспричинення поведінки суб'єкта повсякдення.

Сутність другої фази полягає у розгортанні такого полімотиваційного процесу у діяльності соціального працівника, коли з мотиву зароджується і формується діяльність, тобто мовиться про той процесний відрізок життєпоток, коли особистість реалізує вмотивовані вчинки. Тоді кожен мотив відповідає одній його поведінковій активності, що сукупно, головню у взаємодоповненні, творять полімотиваційну сферу людини [26, с. 191-237]. Ці узагальнення концептуально дали змогу визначити основні етапи психогенезу полімотивації (рис. 2.3).

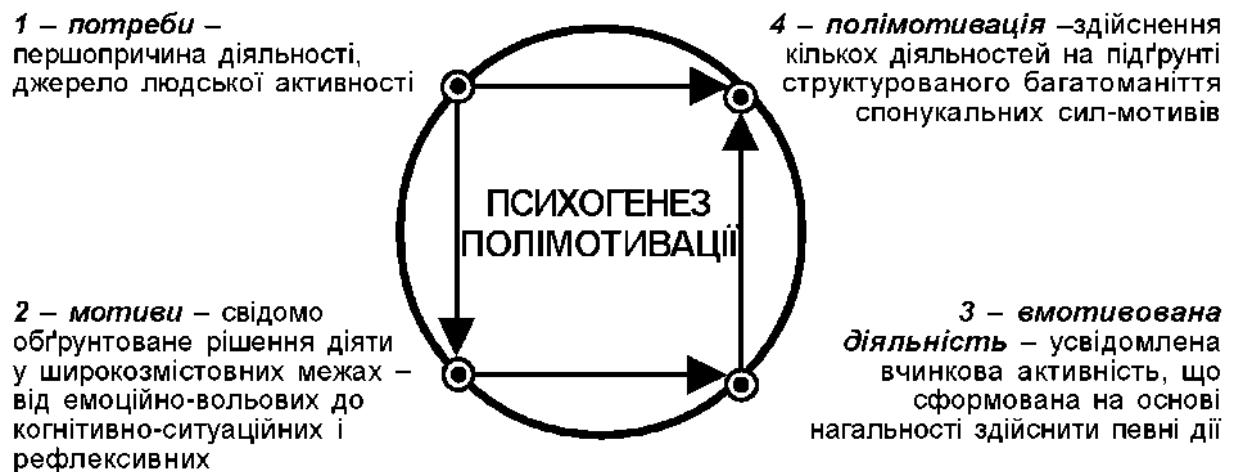


Рис. 2.3 Модель поетапного становлення полімотивації як надскладного психологічного феномена (за А.В.Фурман, Ю.С.Ткач)

Крім того, цією ж співавторкою запропонована модель-конфігуратор поетапного становлення полімотивації організаційної діяльності та здійснена сутнісна характеристика етапів цілісного модульно-розвивального процесу за механізмами активізації освітнього співдіяння і поведінки учасників шкільного навчання [26, с. 196-197; 27, с. 76].

У результаті доведено, що полімотивація у діяльності соціального працівника буде мати місце за таких внутрішніх умов:

1. наявності життєвих намірів, які утворюють своєрідний пульсуючий клубок бажаного та осмисленого;
2. суперечності і навіть конфліктності актуальних стимулів і спонукань;
3. новизни та оптимальної трудності складових-діяльностей

організаційної поведінки;

4. за наявності повноцінного зворотного зв'язку і певного “діалогу з довкіллям”;

5. упевненості людини у своїй компетентності.

Висновки до розділу 2

1. Професія соціального працівника соціально спрямована і вимагає від особи відповідних соціальних якостей — терпеливості, відповідальності, гуманізму, доброзичливості, справедливості, врівноваженості тощо. Компетентність і професіоналізм є основою професійної діяльності соцпрацівника дослідження механізмів та способів функціонування професійної свідомості соціального працівника, яка балансує між знаними нормами, узагальненими теоріями і багатозначною внутрішньою сутністю явищ і фактів, із якими він має справу, набуває дедалі більшої вагомості. Важко не погодитися із тим, що засадничою умовою успішної профдіяльності соціальних працівників є сформована професійна свідомість, тому що у цій професії саме особистість, її свідомість, де досвід слугує основними засобами, знаряддями і навіть інструментами ефективного здійснення соціально-психологічної роботи на будь-який предмет.

2. Ціннісні орієнтації є елементами внутрішньої структури особистості, які формуються і закріплюються життєвим досвідом індивіда у процесах соціальної адаптації та соціалізації та відділяють значуще для окремо взятої особистості від несуттєвого через сприйняття чи не сприйняття певних цінностей. Цінності ж, у свою чергу, усвідомлюються як певна основа для сенсу та мети життя, а також визначають засоби реалізації останніх. Засвоєння цих цінностей на рівні структури особистості є необхідною умовою співіснування у системі людина-людина. Орієнтація людини на певні

цінності утворює відмінність в ієрархії ціннісних орієнтацій індивідів. Ціннісний конфлікт з віком може ще більше загострюватися.

3. Важливе місце в мотиваційній структурі особистості соціального працівника посідають такі утворення, як установки, що визначають схильність людини до певних дій, реакцій на об'єкти. Установка складається з трьох компонентів: когнітивного (усвідомлення ставлення до об'єкта), афективного (емоційної оцінки об'єкта) та поведінкового (послідовної поведінки стосовно об'єкта).

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЯК ДЕТЕРМІНАНТ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

3.1. Методи та результати вивчення ціннісних орієнтацій соціального працівника.

Ціннісний аспект смисложиттєвих орієнтацій досліджують з допомогою діагностичних методів. Найпоширенішим є тест "Ціннісні орієнтації" М. Рокича, який виявляє ієрархію двох класів термінальних та інструментальних цінностей, що відповідають традиційному поділу на цінності-цілі та цінності-засоби. Попри безумовні переваги тесту (компактність, швидкість проведення та опрацювання результатів), він має і обмеження, якими є неоднозначність критеріїв у наданні ціннісних переваг, незахищеність від можливої фальсифікованої стратегії підослідного. Положення, з яких складається тест, актуальні також і для інших методик: загальна кількість цінностей людини є невеликою; для всіх людей характерними є одні і ті самі цінності, хоча міра їх значущості є різною; цінності організовані в системи; джерела людських цінностей простежуються в культурі, суспільстві, його інститутах і в особистості; вплив цінностей виявляється майже у всіх соціальних феноменах.

Найбільш поширеною в даний час є методика вивчення ціннісних орієнтації М. Рокича, заснована на прямому ранжуванні списку цінностей. М. Рокич поділяє цінності на два класи:

- термінальні — переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути;
- інструментальні — переконання в тому, що якийсь образ дій або властивість особистості є кращим в будь-якій ситуації.

Цей поділ відповідає традиційному поділу на цінності-цілі і цінності-засоби. Для проведення емпіричного дослідження було відібрано наступні методики: базові – тест смисложиттєвих орієнтації (СЖО) Д.О. Леонтєва та методику вивчення особистісних цінностей і суб'єктних властивостей З.С. Карпенко, а також методики вивчення трудової мотивації І.Г. Кокуріної, визначення типів особистості та їх ймовірних розладів Дж. Олдхема і Л. Морріса, опитувальник для виявлення невротичних тенденцій ціннісного змісту З.С. Карпенко, В.М. Мицька.

Задля інтерпретації наявних варіацій угруповань емпіричних показників аксіогенезу студентів-психологів у кожній із серій експериментально-діагностичного дослідження та в сукупній вибірці, а також для встановлення значущості міжгрупової мінливості цих показників було застосовано кореляційний, факторний, кластерний та дисперсійний аналізи.

Таблиця 3.1. Презентуємо показники вибору особистісних цінностей за методикою З.С. Карпенко (n = 327)

Цінності	I			II			III			IV			V		
	М	д	R	М	д	R	М	д	R	М	д	R	М	д	R
Здоров'я	1,92	1,94	1	1,88	1,91	1	1,57	1,75	1	1,7	1,82	1	1,83	1,83	1
Істина	5,65	3,33	6	5,68	3,32	6(7)	5,57	3,3	6	5,56	3,29	6	5,75	3,23	6
Справедливість	3,5	2,62	3	3,43	2,58	3(4)	3,16	2,49	2	4,17	2,85	5	4,25	2,78	4
Користь	5,84	3,39	7	5,68	3,32	6(7)	5,9	3,4	7	6,39	3,53	7	6,41	3,42	7
Доброта	3,98	2,79	5	3,43	2,58	3(4)	3,61	2,66	4	3,68	2,68	3	3,16	2,4	3
Прагнення до досконалості	3,78	2,73	4	4,6	2,99	5	4,69	3,03	5	4,12	2,84	4	4,5	2,86	5
Гармонія з собою і світом	3,3	2,55	2	3,29	2,53	2	3,47	2,6	3	2,51	2,21	2	2,08	1,95	2

М – середнє значення; д – стандартне відхилення; R – ранг.

У результаті моніторингу за методикою З.С. Карпенко особистісних цінностей та суб'єктних властивостей виявлено, що у процесі навчання майбутніх спеціалістів більш значимі цінності, які пов'язані з розвитком моральної свідомості (диспозиції моно- та полісуб'єктного рівнів — “справедливість” і “доброта”; властивості як здатності полі- та метасуб'єктного рівнів – совість – “мушу” та прийняття смисложиттєвих рішень – “буду”), цінність і властивість абсолютно суб'єктного рівня — “гармонія з собою і світом”, настанова — “приймаю”). Це говорить про позитивний вплив професійної освіти у ВНЗ на поступальний аксіогенез особистості в цілому як перехід на еволюційно вищі рівні суб'єктності, що підтверджується і результатами дисперсійного аналізу (табл. 3.1 і 3.2).

Таблиця 3.2. Презентуємо показники вибору суб'єктних властивостей за методикою З.С. Карпенко

Цінності Суб'єктні властивості	I			II			III			IV			V		
	М	д	R	М	д	R	М	д	R	М	д	R	М	д	R
Передчуття	2,65	2,28	1	2,46	2,18	1	2,81	2,34	2	2,78	2,33	1	3,17	2,4	4
Обов'язок ("треба")	3,15	2,49	4	3,49	2,6	5	2,79	2,38	1	3,32	2,54	5	3,58	2,55	5
Совість ("мушу")	2,87	2,37	2	3,03	2,42	3	2,95	2,4	4	3,05	2,44	4	3	2,34	3
Рішення ("буду")	3,08	2,46	3	2,83	2,34	2	2,9	2,38	3	2,9	2,38	2	2,42	2,1	1
Сенс ("приймаю")	3,25	2,52	5	3,2	2,49	4	3,55	2,63	5	2,95	2,4	3	2,83	2,27	2
Суб'єктні властивості	2,65	2,28	1	2,46	2,18	1	2,81	2,34	2	2,78	2,33	1	3,17	2,4	4

Застосування методики смосложиттеві обставини показало зростання емпіричних показників за більшістю її параметрів (шкал) з I-го по IV-й курс, після чого спостерігався спад середніх значень. Це свідчить про фактичну наявність чотирирічного циклу професійної підготовки у ВНЗ і кризи завершення навчання, яка супроводжується посиленням екзистенційної тривоги і взаємопов'язаними явищами ціннісно-цільової дезорієнтації / сенситивності.

Інформативним у цьому відношенні є показник самокерованості ("Локус контролю – Я"), який на II-му і IV-му курсах стрімко зростає, а на III-му і V-му демонструє зворотну динаміку. Різке зниження даного показника на III-му курсі, що підтверджується й висновками інших дослідників, слід трактувати як ознаку кризи третього року навчання, яка у даному випадку окреслює проблеми, пов'язані з внутрішньо особистісною перебудовою. Натомість показник "Локус контролю життя" демонструє позитивну аксіопсихологічну динаміку з I-го по IV-й курс і тільки на V-му є дещо нижчим у зв'язку з вищевказаною кризою завершення професійної підготовки і підвищеною

сенситивністю випускників до комплексу факторів майбутньої життєвої ситуації.

Таблиця 3.3 Середньостатистичні показники тесту СЖО соціальних працівників

Шкали	М	д	М _{Е1}	М _{Е2}	М _{Е3}	М _{Е4}	М _{Е5}
Цілі	31,11	7,86	29,82	31,72	30,92	33,57	29,08
Процес	30,58	7,80	29,82	30,37	30,43	31,71	30,80
Результат	24,63	7,00	23,65	24,45	24,58	26,73	23,52
ЛК-Я	26,33	7,23	25,82	27,27	26,36	26,92	24,96
ЛК-життя	30,28	7,76	28,75	29,48	31,04	32,09	30,36
ОЖ	102,68	18,91	96,45	97,86	101,60	107,61	100,13

М – середнє значення; д – стандартне відхилення; М_{Е1}, М_{Е2}... М_{Е5} – експериментальні групи.

Методика Дж. Олдхема та Л. Морріса дала змогу визначити поширеність найбільш адекватних психологічній практиці особистісних типів – пильного, драматичного, чуттєвого, серйозного і добросовісного. Змістові характеристики цих типів співвідносяться з особистісними цінностями та суб'єктивними властивостями вищих рівнів аксіогенезу.

Позитивні структурно-динамічні перетворення індивідуальної свідомості студентів спричинюються 7-корекційним впливом професійної освіти у ВНЗ, що призводить до поступового зниження вираженості невротичних тенденцій і підтверджується результатами застосування опитувальника НТЦЗ.

Дослідження провідних смислоутворюючих мотивів навчальної діяльності студентів дало змогу простежити мотиваційно-сміслову трансформацію особистості респондентів. Так, якщо на I-му і III-му курсі найбільш представленими були кооперативно-перетворювальні мотиви, то на V-му – мотиви перетворення та досягнення, що свідчить про розгортання

учбово-професійної суб'єктності за роками навчання від моносуб'єктного (відносно індивідуального) до абсолютно суб'єктного (універсального) рівнів.

Експериментальний аналіз дозволив виділити ряд типів особистості, які виявляють значно меншу мінливість протягом усього періоду навчання, що свідчить про їхню фрустраційну толерантність щодо негативних чинників аксіогенезу (серйозний, пильний, добросовісний, діяльний, драматичний). Водночас ці ж типи за своїми характеристиками наближаються до особистісно-кваліфікаційних вимог психологічної роботи і співвідносяться з вищими рівнями суб'єктності.

Аналіз середніх значень емпіричних показників методики СЖО за курсами навчання виявив перманентну екзистенційну необхідність студентів-майбутніх соціальних працівників у свідомому контролі та керованості власним "Я" і життям. Натомість темпоральні показники – "Цілі в житті", "Процес життя", "Результативність життя" – продемонстрували статистично достовірні відмінності ($p < 0,05$), що вказує на суттєву динаміку смисложиттєвих орієнтацій за даними показниками, репрезентуючи вплив професійної освіти у ВНЗ на ціннісно-смыслову сферу майбутніх соціальних працівників.

За допомогою "Морфологічного тесту життєвих цінностей" ((МТЖЦ) В. Сопов, Л. Карпушина) діагностують і сферу самореалізації соціального працівника, що сприяє повноцінному відображенню структури смисложиттєвих орієнтацій. Вихідними теоретичними положеннями створення цієї методики стали ідеї залежності сили мотиву й ефективності діяльності людини від усвідомлення нею цілі та смислу діяльності, а також тлумачення цінностей як різновиду смислових утворень, які безпосередньо стосуються осмисленої мотивації діяльності.

За допомогою "Методики вивчення ціннісних орієнтацій" Д. Леонтьєва, яка є адаптацією методики М. Рокича, можна, крім ранжування переліку

цінностей, діагностувати ступінь реалізованості кожної з них у житті особистості соціального працівника.

Послугуючись переліком термінальних цінностей із тесту М. Рокича, О. Фанталова створила методику "Рівень співвідношення "цінності" і "доступності" в різних життєвих сферах ", що уможливила діагностування внутрішнього ціннісного конфлікту щодо реалізації значущих цінностей.

Головною перевагою методики С. Бубнова "Діагностика реальної структури ціннісних орієнтацій особистості" є спрямованість змісту опитувальника на вивчення реалізації ціннісних орієнтацій особистості у реальних умовах життєдіяльності.

Ціннісний аспект смисложиттєвих орієнтацій досліджують, послугуючись методикою "Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості". Основою її є питальник, що дає змогу визначити спрямованість професійної, фінансової, сімейної, соціальної, суспільної, духовної, фізичної, інтелектуальної цінностей.

Дослідження цільового аспекту смисложиттєвих орієнтацій передбачає вивчення системи життєвих цілей особистості, їх ієрархії та співвіднесення з різними сферами самореалізації. Складність дослідження життєвих цілей зумовлена тим, що ціннісні орієнтації є конструктами, які визначають загальні орієнтири.

Особистість, за переконанням Д. Леонтєва, складається з кількох "динамічних смислових систем"(ДСС). ДСС — порівняно стійка й автономна ієрархічно організована система, що містить різнорівневі смислові структури і функціонує як єдине ціле. Від того, в які динамічні смислові системи входять смислові структури, залежить їх роль у регулюванні життєдіяльності особистості. Таке розуміння ДСС наближене до сутності смисложиттєвих орієнтацій, а саме до зіставлення змісту цілей та цінностей зі сферами самореалізації особистості. Ця зіставність є ознакою, яка робить вивчення смисложиттєвих орієнтацій (не цінностей чи цілей) точнішим,

диференційованішим, а отже, доцільнішим при пізнанні життєвої спрямованості особистості.

Вивчення реалізаційного аспекту смисложиттєвих орієнтацій передбачає оцінювання реалізованості, цілеспрямованості та осмисленості життя індивіда. При цьому досліджують, наскільки сприяють чи перешкоджають внутрішні особистісні чинники здійсненню життєвих спрямувань. Реалізаційний аспект смисложиттєвих орієнтацій вивчають за допомогою "Тесту смисложиттєвих орієнтацій" (СЖО) Д. Леонтєва, який є версією адаптації тесту Дж. Крамбо і Л. Махоліка "Ціль в житті", розробленої на основі теорії логотерапії В. Франкла.

Отже, смисложиттєву проблематику особистості соціального працівника репрезентують такі феномени ціннісно-сислової сфери, як життєві цілі, особистісні цінності, смисли, а також більш інтегральні утворення — смисл життя та смисложиттєві цінності. Психодіагностичне її дослідження спрямоване на психічні процеси, що детермінують виникнення, формування, зміст системи цінностей і ціннісних орієнтацій особистості, її ієрархічну структуру, регуляторну функцію у соціальній поведінці.

За цим формулюванням криється цілий комплекс професійної поведінки, спрямованої на те, щоб під час прийому клієнт почував себе спокійно та комфортно. Доброзичливе ставлення має на увазі не просту відповідність загальноприйнятим нормам поведінки, але й уміння уважно слухати, надавати необхідну психологічну підтримку, не засуджувати, а намагатися зрозуміти й допомогти кожному, хто звертається за допомогою.

Система ціннісних орієнтації визначає змістовну сторону спрямованості особистості соціального працівника і складає основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції та філософії життя.

Найбільш розповсюдженої в даний час є методика вивчення ціннісних орієнтацій М.Рокич, заснована на прямому ранжируванні списку цінностей.

М.Рокич розрізняє два класи цінностей:

- термінальні — переконання в тому, що якась кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути;
- інструментальні — переконання в тому, що якийсь образ дій або властивість особистості є кращим у будь-якій ситуації.

Цей розподіл відповідає традиційному розподілові на цінності-мети і цінності-засоби.

Респондентові пред'являється два списки цінностей (по 18 у кожному) або на аркушах папера за алфавітом, або на картках. У списках випробуваний привласнює кожній цінності ранговий номер, а картки розкладає в порядку значимості. Остання форма подачі матеріалу дає більш надійні результати. Спочатку пред'являється набір термінальних, а потім набір інструментальних цінностей. (див.додатки)

Методика є універсальною, зручною і економічною у проведенні обстеження й обробці результатів, гнучкою — можливість варіювати як стимульний матеріал (списки цінностей), так і інструкції. Істотним її недоліком є вплив соціальної бажаності, можливість нещирості. Тому особливу роль у даному випадку грає мотивація діагностики, добровільний характер тестування і наявність контакту між психологом і випробуваним. Методику не рекомендується застосовувати з метою добору й експертизи.

Для подолання зазначених недоліків і більш глибокого проникнення в систему ціннісних орієнтацій можливі зміни інструкції, що дають додаткову діагностичну інформацію і дозволяють зробити більш обґрунтовані висновки.

Так, після основної серії можна попросити випробуваного ранжувати картки, відповідаючи на наступні питання:

- 1) У якому порядку й у якому ступені (у відсотках) реалізовані дані цінності у Вашому житті?
- 2) Як би Ви розташували ці цінності, якби стали таким, яким мріяли?
- 3) Як, на Ваш погляд, це зробила б людина, досконала у всіх відносинах?

- 4) Як зробили б це, на Вашу думку, більшість людей?
- 5) Як це зробили б Ви 5 або 10 років тому?
- 6) Як це зробили б Ви, через 5 або 10 років?
- 7) Як ранжували б картки близькі Вам люди?

Аналізуючи ієрархію цінностей, варто звернути увагу на їхнє угруповання випробуваням у змістовні блоки по різних підставах. Так, наприклад, виділяються «конкретні» і «абстрактні» цінності, цінності професійної самореалізації й особистого життя. Інструментальні цінності можуть групуватися в етичні цінності, цінності спілкування, цінності справи; індивідуалістичні і конформістські цінності, альтруїстичні цінності; цінності самоствердження і цінності прийняття інших. Це далеко не всі можливості суб'єктивного структурування системи ціннісних орієнтацій.

3.2. Зміст ціннісно-орієнтаційного портрету соціального працівника

Механізм співвідношення соціальних цінностей особистості, зовнішніх і внутрішніх чинників поведінки визначають виникнення, напрямки і способи здійснення конкретних форм життєдіяльності, у тому числі й професійної. Особливу роль тут відіграють цінності, які інтеріоризуються нею через сферу візуального сприйняття реальності зовнішнього світу і в подальшому формовивляються як учинковий компонент повсякденного діяння, тобто зреалізовуються у фаховому самостверженні особистості як професіонала певного амплуа[70].

Численні спроби класифікувати та структурувати світ цінностей не досягають своєї мети, тому що здебільшого абсолютизують той чи інший аспект психосоціального наповнення ціннісної сфери. Зрештою, цінності не є дійсністю ні виключно фізичною (об'єктивованою), ані винятково психічною (духовною). Сутність їх полягає у значущості, а не у фактичності. Інтенсивна соціальна реструктуризація припускає нове осмислення вже наявного суспільного досвіду у питаннях формування позитивних ціннісних

уподобань соціальних працівників та на їх основі привласнення гуманно високих та соціально продуктивних фахових орієнтирів особистості, враховуючи її психофізичні, інтелектуальні, соціальні та екзистенційні ресурси.

Традиційно типологія особистості соціального працівника заснована на виділенні основних консультативно-терапевтичних парадигм, у котрих він задіяний та від яких залежить його рівень професійної компетентності. Подібний підхід використовується як у нас, так і за кордоном, однак існують деякі інваріанти у поглядах різних дослідників. Так, відомий британський психолог Р. Нельсон-Джоунс виокремлює п'ять психологічних парадигм: гуманістичну, екзистенційну, психоаналітичну, бігевіоральну та когнітивну; М.А. Гуліна — психоаналітичну, когнітивно-поведінкову, гуманістичну та еклектичну моделі психологічної практики. Вітчизняні психологи Д.О. Леонт'єв, О.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Ф.Ю. Василюк та інші обґрунтовують чотири основні парадигми практичної психології: гуманістичну, психодинамічну, когнітивно-поведінкову і трансперсональну [8;48]. Її фактично повторює І.І. Бондаренко, який виділяє в консультативній і терапевтичній психології психодинамічний, поведінковий когнітивний і гуманістичний напрямки [15]. Зазначені типологічні парадигми спрямовані першочергово на результуючий аспект діяльності фахівця-соціального працівника, а відтак повною мірою не враховують його особистий аксіопсихологічний потенціал, який є показником становлення саме ефективного спеціаліста у загальному контексті його безперервного самовдосконалення [70].

Наступним кроком на шляху до розуміння аксіопсихологічного впливу на становлення соціального працівника є дослідження З.С. Карпенко, в яких авторка зазначає, що такий поступ можливий лише у паритетній єдності розгортання суб'єктності (у тому числі й духовності) і рівнів формування смислових диспозицій особистості [36, с.89-91]. Диспозиційний особистісний конструкт, на її думку, містить такі рівні: відносний, моно-, полі-, мета- та

абсолютний суб'єкт. Становлення ефективного соціального працівника вбачається на останніх трьох рівнях:

- полісуб'єкта, коли проходить оформлення власної ціннісно-сміслової свідомості;
- метасуб'єкта, за якого зреалізовується унікальність, оригінальність особистості, її творча спрямованість;
- абсолютного суб'єкта, котрий передбачає трансцендентну універсальність усвідомлення сенсу життя, причетності до світу, духовного саморозвитку [36, с. 66].

У зв'язку з цим висновуємо, що оволодіння особою своєю ціннісно-смісловою сферою означає її прийняття, усвідомлення і подальше діяльнісне застосування, котрі функціонують як механізм самовизначення особистості, результатом якого є трансформація особистісних смислів у ціннісні орієнтації, що становлять найвищий рівень диспозиційної регуляції поведінки. В аксіосфері професіонала соціального працівника втілюється смислотвірна ідея, що визначає його буття як окультуреної людини загалом і конкретного, одиничного людського суб'єкта внутрішнього психодуховного узмістовлення.

Особистість як психосоціальний феномен – це продукт історичного розвитку суспільства і носій соціальних властивостей та одночасно й наслідок генетичного програмування й інтегратор природних людських спроможностей. Здебільшого сприймається як конкретний суб'єкт, який досяг певного рівня психокультурного розвитку, або розуміється як наукова абстракція (теоретичний конструкт), що уможливорює розуміння та інтерпретацію соціальних властивостей особи. В останньому випадку особистість — структурно-функціональна модель, яка спрямовує ідеальні уявлення про соціальне життя на внутрішній світ Я людини, а також так чи інакше пояснює і прогнозує її поведінку, діяльність, учинки [12; 21].

Особистість в онтофеноменологічному аспекті — це соціопсиходуховна інстанція людини, функціями якої є виокремлення себе з оточення,

самоспричинення внутрішньої і зовнішньої активностей, самовираження та саморозвиток у цілісному життєпоточі повсякдення, активне переживання у часі і просторі своєї ситуаційної екзистенції. Індивідуація — її процес-механізм усупільненого визрівання чи розгортання, психологічний еквівалент фізичного зростання і соматичного самовдосконалення. У професійному самовияві індивідуація постає як квінтесенція особистісних характеристик і рис, котрі забезпечують повномірне функціонування компетентного фахівця як суб'єкта ділових стосунків та індивідуальності психодуховного творення себе і довкілля, тобто як професіонала своєї справи [12; 13].

Динамічна цілісність та розвиткова сталість особистісної структури конкретної людини визначається багатьма чинниками, серед яких важливе місце посідають спосіб її життя та сукупність соціальних ситуацій, у котрі вона задіяна і котрі збагачує, конструює, змінює. Тому психологічне пізнання конкретної особи, процесу становлення її як зрілої особистості завжди організується або як культурно-історичний аналіз (Л.С. Виготський), що передбачає панорамне дослідження її життєвого шляху, творчості і того впливу, який вона здійснювала на перебіг суспільних подій і на долі інших людей [23]. Соціально-психологічний аспект розгляду особистості центрується довкола поняття про соціокультурний потенціал людини, де критерієм останнього є міра сприяння розвитку духовних сил і здібностей інших, рівень актуалізації та ступінь самореалізації як їхніх природних творчих можливостей, так і власних, самісних [84].

Феноменологічно структуру особистості слушно охарактеризувати через її базові або стрижневі властивості, що виокремлюються як найголовніші у масовій свідомості певної культури, етносу чи нації. Названі властивості вказують на наявність загальнопсихологічних закономірностей регуляції поведінки і діяльності людей різних культур та цивілізаційних уподобань. Тоді цілком логічно структурними одиницями особистості, котрі дають змогу простежувати й проаналізувати всі види життєзреалізування, прийняти зміну

її внутрішніх психологічних спонукань і, щонайперше, цінностей, домагань, установок, диспозицій, ціннісних орієнтацій, стереотипів, смислових полів тощо.

Загалом спрямованість особистості у психології розглядається як утворення, що визначає основний напрям її життєактивності, реальну поведінку в конкретних ситуаціях повсякдення [93]. Самовизначення людини — свідомий акт вияву й утвердження власної позиції у багато-проблемних обставинах різноманітної соціальної взаємодії. Особливими його формами, крім суто особистісного, є професійне та групове самовизначення [60], професійна спрямованість як інтегральне психодуховне явище, котре характеризує персонологічну готовність наступника до вибору ним майбутньої професії та до занурення у сферу діяльності, що найповніше відповідає його особистісним рисам.

Професійна спрямованість фахівця соціального працівника — складноорганізоване психологічне утворення, що охоплює діяльнісно-рольовий (знання, норми, уміння, навички, цінності) та особистісний (найважливіші риси-якості) аспекти та забезпечує успішність його професійної діяльності [34]. Говорячи про основні складові професійної спрямованості практичних психологів, передусім укажемо на те, що вона знаходить відображення в когнітивному, операційному, комунікативному, моральному і рефлексивному її компонентах [21]. Суть когнітивного становить інтенційність особи до мислєдіяльності й накопичення знань, що головно спричиняє її інтелектуальний саморозвиток; операційний полягає в бажанні оволодіти професійними навичками, техніками й інструментарієм ефективного діяння не тільки у семантичному вимірі життя, а й у процедурному, за якого найкраще зреалізуються освітня і професійна діяльності; комунікативний містить засновану на знаннях та чуттєвому досвіді здатність соціального працівника орієнтуватись у ситуаціях ділового спілкування, розуміти мотиви, інтенції, стратегії поведінки себе та інших; моральний постає на перетині ціннісно-смислової і соціально-значеннєвої

підсистем, актуалізація яких приводить до системної єдності власних диспозицій, соціальних настановлень, фахових запитів і внутрішньо опрацьованих когніцій і мислесхем [93].

Часопростір, зміст та атмосфера професійної діяльності соціального працівника закономірно стимулює розвиток його як особистості, а відтак і збагачує систему персональних цінностей переважно через задіяння його в нові соціальні зв'язки, міжособистісні стосунки, самоствавлення. Якщо обране фахове спрямування й пов'язані з ним цінності сприяють реалізації життєвого шляху особистості й результативно утворюють діяльнісно-смыслову цілісність, то професійне самостввердження соціального працівника-початківця набуває смысловиттєвої гармонійності [87]. Однак, якщо основні життєві цінності його перебувають поза професією, то остання є лише засобом реалізації цих вартостей, уформальнюється й знецінюється. У будь-якому разі аксіопсихологічні орієнтири особистості виявляються, закріплюються й коригуються на шляху до професійної майстерності, котра, зі свого боку, відграновує світоглядні і суто ціннісно-смыслові орієнтири.

Отже, онтофеноменологічне уреальнення системи ціннісних орієнтацій справді ефективного (майстерного) соціального працівника особливе тим, що його особистісні і професійні вартості у психодуховному змістовому наповненні співпадають, адже він психологічно практикує своїм життям, тобто “є теоретиком і практиком в одній особі” (П.А. М'ясоїд). Водночас його соціальні настановлення і домагання, хоч змістовно відмінні у цих двох головних площинах суб'єктивного повсякдення (робота і дозвілля), усе ж згармонізовуються у свідомості і самосвідомості гуманістичною інтенційністю та психокультурним характером прийнятого ним до зреалізування способу життя.

Із середини 80-х років минулого століття ведуться активні дослідження (західна наукова парадигма), спрямовані на створення моделі ефективного практичного соціального працівника та на аналіз структури його діяльності. Термін “ефективний спеціаліст” першочергово виник у західній доктрині для

позначення найбільш значущих властивостей і рис фахівця певного професійного амплуа, які системно поєднуються у його суб'єктивній картині світу як в особистості задля оптимальної (головно акмеологічної чи екзистенційної) соціальної або ділової самореалізації. У підсумку в структурній організації діяльності соціального працівника здебільшого виокремлюють мотиваційну, когнітивну, операційну, комунікативну та рефлексивну складові [13, 21]. Також зазвичай розмежовують два напрямки професіогенезу особистості:

- формування внутрішніх засобів професійної діяльності, що базуються на спеціальних знаннях, нормах, уміннях, навичках, мотиваційних та вольових ресурсах практикування, специфічних рисах характеру, здатностях до продуктивного спілкування, рефлексії, само- і взаємотворення, а також на адекватному індивідуальному стилі фахового самоствердження;

- привласнення зовнішніх (суто соціальних) засобів профдіяльності, що супроводжується накопиченням певних нормативних (у тому числі й ділових) регуляторів у даному фаховому співтоваристві, освоєння часових та просторових канонів уможливлення професійності, відповідних їм методів, форм та інструментів тієї чи іншої психологічної практики.

Очікуваний результат професіогенезу — досягнутий особистістю спрограмований рівень професіоналізму, тобто її професійної компетентності, зрілості. Остання характеристика є інтегральним утворенням і містить особистісний, соціальний, діяльнісний і рефлексивний сегменти, серед яких ключовим вважається особистісна зрілість [21].

Практикування у соціальній сфері, як особливій царині суспільного виробництва закономірно висуває низку вимог до соціального працівника, як його суб'єкта, особистості та індивідуальності. Щонайперше вкажемо на:

1. позиційні, що пов'язані із його місцем і роллю у загальній функціональній структурі соціально-виробничих процесів і регламентують основні напрямки та цілі повсякденної діяльності;

2. діяльніші, що зорієнтовані на виконання основного завдання його

практичної роботи – надання психологічної допомоги підопічному;

3. особистісні, що спричинені особливим змістом і характером суб'єкт-суб'єктної та міжособистісної взаємодії соціального працівника з клієнтом

4. рефлексивні, що вимагають його постійного самозвітування про ефективність своїх дій, роботи, вчинків. [34];

Готовність соціального працівника до професійної діяльності – це завжди цілісне психосоціальне утворення, що інтеріоризоване у його свідомість самим формозмістовим перебігом процесу фахового становлення. Тут, крім моделі структури цілеспрямованого формування психологічної готовності і схеми розвитку мотивації до діяльності, слушно запропонованих професором М.І. Томчуком [76, с.44-45], названа готовність має кількарівневу організацію:

1) психофізіологічний рівень забезпечує належний психоемоційний стан налаштованості на виконання професійних завдань, змобілізованості психокультурних ресурсів соціального працівника, його сподівань і впевненості в успіху власних діянь;

2) особистісний — актуалізацію загальних і спеціальних здібностей та професійно значущих рис-якостей як суб'єктивного потенціалу на шляху оптимізації формозмістового перебігу конкретного психологічного практикування;

3) ціннісно-смысловий — внутрішнє спричинення такого практикування головно через сформовані диспозиції, установки, домагання, взаємозалежність біологічних, соціальних, екзистенційних і духовних потреб, смислових полів та світоглядних універсалій;

4) духовно-самореалізаційний — спонтанно-креативне самопродукування свого богоподібного людського ества у його найвищих психодуховних формовиявах — у любові, свободі, віруванні, відповідальності, творенні, коханні та ін.

Вищезазначене дає підстави характеризувати професійну готовність соціального працівника:

- по-перше, як категорію теорії діяльності, що вказує на його цільові, змістові, функціональні та суто особистісні характеристики, важливі для успішного її виконання;
- по-друге, як концепт професіогенезу, що вказує на досягнення ним певного рівня професіоналізації та компетентності на відповідному рівні володіння майстерністю практикування;
- по-третє, як теоретичну модель професійної освіти, що відображає мету, форми, засоби і сукупний результат початкових етапів професійного становлення соціального працівника і визначає якість навчання певного освітньо-кваліфікаційного рівня (бакалавр, спеціаліст, магістр, кандидат і доктор наук).

Розвиток компонентів психологічної готовності (серед яких виділяємо мотиваційний, когнітивний, операційно-процесуальний, емоційно-вольовий, особистісно-інтерактивний та рефлексивний), який відбувається протягом професійної підготовки соціального працівника, зазвичай нерівномірний, тому що окремі його компонентні ланки здатні виконувати компенсаторну функцію, визначаючи тип та рівні вказаної готовності до уможливлення ефективного професійного повсякдення [21]. Скажімо, особистісна готовність — це така система психологічних властивостей, що зумовлює досягнення адекватного вимогам професійної діяльності результату, який є похідним від високого рівня розвитку особистісної зрілості спеціаліста, когнітивна — сукупність спроможностей і рис, що характеризує високий інтелектуальний потенціал, емоційно-вольова — актуалізаційний ресурс емоційно-афективної складової особистості, інтерактивна — діяльні уможливлення її соціально-психологічної зрілості, рефлексивний — здатність особи самозвітувати про процес і результати своїх стосунків з іншими, світом, самою собою.

Українські науковці Н.В. Чепелєва та Н.І. Пов'якель запропонували узагальнену модель особистості соціального працівника-практика, що охоплює:

1. позитивну мотивацію до майбутньої професії та професійне цілепокладання;
2. розвинену особистісну рефлексію;
3. сформовані творчі вміння фахівця, що дають йому змогу успішно розв'язувати нестандартні психологічні проблеми;
4. когнітивну компетентність і наявність знань про себе та інших;
5. розвинений практичний інтелект, соціально-когнітивні й комунікативні вміння;
6. толерантність до фрустрації та високу працездатність;
7. спроможність до професійної самореабілітації та саморегуляції [93].

Вочевидь окреслена модель характеризується еkleктичністю в наборі засадничих психодуховних властивостей-рис кваліфікованого соціального працівника прикладного спрямування. Так, виникає питання стосовно того, чому до цього переліку не потрапили такі, не менш важливі для професійної зрілості, його особистісні якості, як емпатія, емоційна стійкість, самоактуалізація чи діяльновчинкова майстерність? Проте головне, що залишається тут не визначеним — це принципи і критерії відбору інтегративних особистісних рис практико зорієнтованого соціального працівника.

За результатами емпіричного дослідження [60; 61; 84] готовність до професійної діяльності соціального працівника містить такі засадничі механізми її успішного самоформування:

- 5) емоційно-вольової саморегуляції (здатність до адекватної спонтанності та свідомої регуляції власних емоційних проявів);
- 6) ціннісно-сміслової самоорганізації (набуття мотивами професійного розвитку статусу особистісного смислу та перетворення їх на цілі, а відтак встановлення відповідності між метою профудосконалення і системою персональних цінностей у контексті розуміння можливостей реалізації особистісних прагнень);
- 7) самоідентифікації (усвідомлення і прийняття професійної ролі);

8) самосуб'єктивації (прояв суб'єктної активності стосовно себе, власне самотворення як суб'єкта життєповсякдення, у тому числі й ділового).

Дані механізми діють на підґрунті складної й узгодженої взаємодії кількох основоположних векторів особистісного самоздійснення соціального працівника: спонтанної і надситуативної активностей (що головню спричинені біологічним Я), адаптації і творення (вияви форми соціального Я), потенційного й актуального (самоплекання екзистенційного Я), рефлексії і вірування (продукти духовного Я), що вимагає окремого детального теоретичного вивчення та емпіричного підтвердження.

Професія соціального працівника, як відомо, відноситься до сфери “людина-людина”, а поняття про справжнього професіонала змістовно розглядається як покликання, пов'язане з успішною, ефективною і продуктивною діяльністю, що формується у єдності його стилю життя, професійного доквілля, самоосвіти і психокультури Я. Акмеологічний підхід вбачає у сформованості ціннісно-сміслового компонента особистості головну складову професіоналізму [13], від якої причинно залежні інші (погляди, установки, знання, переконання, домагання тощо). Це має враховувати узагальнений ціннісно-орієнтаційний портрет соціального працівника. Причому діагностика його аксіопсихологічних особливостей у вітакультурній сфері професійного становлення, базуючись теоретичних підставах і методологічних підходах [60; 84], повинна охоплювати принаймні чотири процедури:

9) вивчення особистісної спрямованості, яка виявляє цілісну систему чи ієрархію ціннісних орієнтацій особистості;

10) кваліметричне розпізнавання процесів і рівнів її психодуховного розвитку, що у взаємодоповненні вказують на повноту сформованості ціннісно-сміслової сфери, визначають спрямованість і вмотивованість професійної діяльності;

11) дослідження її життєвих цілей, рівнів свідомості і самосвідомості в контексті обстоювання смисложиттєвих орієнтацій та зреалізування

конкретного ланцюга вчинкових дій і програм професійного сходження загалом;

12) післядійове переосмислення здійснених поведінкових актів і фахових діянь за певними канонами і морально-етичними критеріями.

Зрозуміло, що так інтегрована оргдіяльнісна схема створення ціннісно-орієнтаційного портрета реалізує вчинковий підхід у психології, що детально обґрунтований на рівні методології історико-психологічного дослідження В.А. Роменцем та його послідовниками [58; 70; 71].

Відповідно до основних концептуальних положень [61], критеріями ефективної реалізації особистістю соціального працівника власного аксіосферного потенціалу у взаємозв'язку із його фаховим становленням є:

1. професійна спрямованість (адекватність і повнота уявлень про обрану професію, ступінь усвідомлення, стійкість і чіткість професійних цілей, узгодженість життєвих і кар'єрних намірів);

2. соціальна активність (уміння долучатися до нових соціальних груп, здатність до адекватної оцінки повсякденних ситуацій, високий рівень загальної життєдіяльності, потреба в самоактуалізації, соціально-психологічна грамотність);

3. особистісна саморегуляційність (розвиненість процесів рефлексії, толерантне ставлення до труднощів і здатність їх успішно долати, мобільність застосування на практиці здібностей і вмінь, відповідальність як внутрішній стрижень регуляції поведінки);

4. ціннісна зорієнтованість (ціннісно-сміслові ставлення до світу, здатність вільно визначатися у вітакультурному просторі вартостей, світогляд, який ґрунтується на духовних ідеалах);

5. соціально-рольова компетентність (виконання широкого діапазону соціальних функцій, ролей і статусів, активний характер і цілісність соціокультурних позицій) [70].

Також можна зробити висновок, що у справді ефективного соціального працівника особистісне й професійне самовизначення постають у

неподільній діалектичній єдності, а тому він не тільки грамотний працівник, а й внутрішньо згармонізована особистість із широким спектром морально-етичних, суспільно значущих, ціннісних пріоритетів. Причому його ціннісно-сміслова сфера характеризується відносною незмінністю упродовж певного часу, що забезпечує психологічну стійкість особи стосовно будь-яких негативних зовнішніх впливів, взаємоузгоджує самоорганізацію потребо-мотиваційних, когнітивних та емоційно-вольових характеристик, структур свідомості і самосвідомості, активізаційних соціальних умов та внутрішніх самоактуалізаційних чинників їх формування-самоплекання.

Емпірична інтелектуальна проекція окреслених теоретико-методологічних засновків і настановлень дає змогу створити узагальнений **ціннісно-орієнтаційний портрет** ефективного соціального працівника практичного амплуа. Отже, він відкритий до нових контактів і вміє їх підтримувати, зберігає емоційний самоконтроль у процесі спілкування, є емпатійно привабливим для людей, високоосвіченим за високої чутливості і правдивості, що полегшує орієнтацію в емоційно-афективній сфері клієнта, а також відчуває відповідальність за свої дії, усвідомлює межі власної компетентності, володіє високим рівнем внутрішньої свободи і є самостійним у прийнятті рішень; його інтелектуальний потенціал — вище середнього або високий (передусім вербального компонента та його соціальної складової), що буденно реалізується на тлі гуманістичної спрямованості його особистості, а саме таким її складовим, як наявність альтруїстичної позиції та високої вмотивованості професією, готовність до співпраці, толерантність, налаштованість на досягнення вічних цінностей (добра, любові, моралі, щастя, мудрості тощо), націленість на позитивний результат і водночас володіння механізмами саморегуляції, самообілізації і самоорганізації, що й забезпечують успіх у його повсякденній роботі; він іде шляхом самоактуалізації, повно реалізуючись ситуаційно як суб'єкт життєдіяння, утверджуючись через покликання і власну справу особистісно, здійснюючись екзистенційно як індивідуальність у низці благодатних професійних і

самісних учинків (відповідальності, допомоги, гідності, любові, віри тощо), а це означає, що йому притаманні адекватне об'єктивне сприйняття реальності, прийняття себе та інших, спонтанність, невимушеність, людська доступність, природність, прагнення до автентичності, вишуканість та естетизм пошукувань, здатність до творчих рішень, креативність та оригінальність учинкових дій, почуття приналежності до групи, співучасність у спільній справі колективу, спроможність продукувати позитивні ціннісні орієнтації, розвинене почуття делікатного гумору і водночас упевненість у собі та висока позитивна самооцінка, емоційна лабільність, робота над собою в напрямку духовного саморозвитку, щире сумління допомогти іншим, здатність розширювати навколо себе поле любові і добра, вольова активність, відкритість новим враженням і переживанням, а відтак і постійне збагачення свого чуттєвого й інтелектуального досвіду, панорамна осмисленість суспільного повсякдення, прагнення до високого ідеалу, розуміння гендерної природи жіночого і чоловічого щастя, почуття ідентичності із соціальним, родинним, професійним та етнонаціональним вимірами довкілля, вартісно-сміслового єдності зі світом, емпатійність, упевненість у собі у ситуаціях життєвого вибору, критичне рефлексування власного життєвого шляху, незалежність у поглядах і переконаннях, автономність професійної свідомості, реалістичність і дисциплінованість власної мислєдїяльності, позитивно-гармонійна Я-концепція, глибоке і всебічне прагнення до самопізнання, досягнення вершин життєвої мудрості.

Наступним закономірним кроком у побудові ціннісно-орієнтаційний портрета фахівця-соціального працівника є перехід від теоретичної моделі до конкретно-психологічних індивідуальних й суто особистісних, інваріантів, тобто до створення такого довершеного набору названих портретів, котрі б обіймали мінімум типових траєкторій професійного сходження соціального працівника до вершин його фахової майстерності та ділової компетентності. Зазначеному процесу особистісного і професійного розвитку сприяють: бажання і внутрішня потреба професійного самоствердження, усвідомлення

своїх можливостей, постановка цілей, адекватне планування діяльності, автентичність, прагнення бути самим собою, впевненість у собі, здатність зрозуміти свої почуття, усвідомити найнагальніші бажання й ідеали, цілеспрямованість, пошук нових можливостей власних прихованих резервів і наявність планів на майбутнє, жага пізнання і помірна вдоволеність досягнутим.

Сьогодні в наявності соціального працівника-експериментатора наявний широкий спектр індивідуально-психодіагностичних, соціально-психологічних і власне соціологічних методів для дослідження аксіосфери особистості, заснованих на різних, найчастіше полярних, теоретичних концепціях, кожна з яких обстоює свою типологію чи, принаймні, класифікацію людського загалу. Жодна з існуючих методик не дає змоги одержати вичерпно повну психологічну інформацію про систему ціннісно-сміслових орієнтацій особи клієнта. Тому індивідуальні дані, одержувані під час емпіричних досліджень, слушно розглядати тільки в контексті соціально-культурних норм значущого довкілля. У цьому зв'язку досить актуальним залишається питання про валідність використовуваних методів і коректність інтерпретації отриманих результатів. Тому, створюючи ціннісно-орієнтаційний портрет конкретного соціального працівника, не треба забувати про його умовність, що спричинена середньостатистичними даними. Реальна ж ієрархічна цілісність ціннісних орієнтацій охоплює інтелектуальні досягнення, інтимно- особистісні стосунки, відповідність соціальним очікуванням, матеріальний добробут, роботу та ділові властивості-риси, а також характерологічну адекватність, психодуховну зрілість та горизонти ситуаційної самоактуалізації.

Відомо, що професійний розвиток особи не відокремлений від суб'єктного, особистісного, індивідуального. Соціальний працівник-практик, який зацікавлений у самозміні й саморозвитку і напружено працює над собою у цьому напрямку, здатний із часом перейти й на якісно більш високий рівень у своєму професійному становленні. Загалом підготовка

ефективного соціального працівника- це багатовимірна, багатоаспектна, багаторівнева відкрита система, що відображає єдність змістової, ціннісної, процесної, діяльної і результативної повноти професійного зреалізування фахівця і першочергово спрямована на саморозвиток, самоздійснення і самовдосконалення його як особистості та індивідуальності.

Отже аналіз змісту особистісно-професійних рис соціальний працівник дає змогу виокремити такі складові портрету соціального працівника:

1. Позитивна комунікативна установка та властивості — передбачає ставлення до людей у загальному, тенденції, зумовлені життєвим досвідом, установками, властивостями характеру, моральними принципами, стан психічного здоров'я людини, а саме: загальна та професійна комунікативна толерантність, уміння приймати індивідуальність інших людей, відкритість, емпатичність, добродушність, самокритичність. Соціальному працівникові властива природність і простота у роботі з різними категоріями людей, уміння ефективно та конструктивно розв'язувати конфлікти, він характеризується соціально-активною позицією в екстремальних ситуаціях, життєрадісний, енергійний, експансивний у міжособистісних відносинах. Динамічність спілкування веде до лідерства й ентузіазму в груповій діяльності, до самостійного прийняття важливих вирішень актуальних проблем, які забезпечуються абстрактністю мислення, розсудливістю, швидкістю до навчання, що підтверджується стійким високим зв'язком між вербальною культурою та ерудицією.

2. Позитивні соціально-психологічні орієнтації — це оцінка та взаємооцінка міжособистісних відносин, уявлення суб'єкта про себе, емоційно-вольові особливості індивіда. Соціальний працівник повинен володіти емоційною стійкістю, працездатністю, витривалістю, у нього спостерігається висока нормативна поведінка, а саме: усвідомлення та дотримання норм і правил поведінки, стійкість у досягненні мети, ділова спрямованість, спокійність та впевненість у собі та своїй професійній майстерності, розвинений самоконтроль, точність у виконанні соціальних

вимог та доведенні справи до логічного завершення. Окрім того, йому має бути властива висока полімотивація у професійній діяльності, інтегрованість особистості, цілеспрямованість, які взаємозалежні від реального Я, ідеального Я і соціального Я, що є підтвердженням партнерських відносин відносно інших і позитивним рівнем самооцінки.

3. Суб'єктивний контроль на інтернальному рівні — інтернальність соціального працівника можна охарактеризувати великою когнітивною активністю, високим задоволенням працею, соціальною відповідальністю, усвідомленням людиною смислу і цілей життя. Значущі успіхи у професійно-особистісній сфері є результатом власних зусиль і досягнень соціального працівника, переживання РСК над афектами, негативними ситуаціями, вміння контролювати офіційні й неофіційні взаємини з різними прошарками населення. Окрім того, толерантність, моральна стійкість, воля, відчуття власної гідності та цінності, упевненості, самоповаги, соціальної зрілості, що також є запорукою прийняття свого Я залежить від інтернальної налаштованості суб'єкта.

4. Аксіологічно-творчу складову — соцпрацівник характеризується вмінням створення, збереження та засвоєння професійно-етичних, духовних цінностей. Активне закріплення нових паттернів дій та поведінки, відпрацювання умінь самоаналізу професійної діяльності, а також способів вивільнення власного творчого потенціалу. Відбувається моделювання майбутніх особистісно-професійних цілей, задумів, вміння передбачати, діяти і приймати рішення, осягнення мудрості сенсу свого буття як результат втілення в життя смислової системи особи, що дозволяє визначити, якою мірою людина змогла інтеріоризувати духовні цінності в структуру своєї особистості й використовувати їх для власного духовного самовдосконалення, розвитку внутрішнього потенціалу та професійної майстерності особистості [70].

Висновки до розділу 3

1. У кваліфікованого працівника з даним рівнем самосвідомості підвищується впевненість у собі, задоволення від обраної професії, зростає спрямованість до самореалізації. На зміст і якісні характеристики професійної самосвідомості соціального працівника регулятивно впливають індивідуально-особистісні властивості, соціально-психологічні умови діяльності, функціональні обов'язки, професійно-психологічне орієнтування та мотивація діяльності.

Дослідження цільового аспекту смисложиттєвих орієнтацій передбачає вивчення системи життєвих цілей особистості, їх ієрархії та співвіднесення з різними сферами самореалізації. Складність дослідження життєвих цілей зумовлена тим, що ціннісні орієнтації є конструктами, які визначають загальні орієнтири.

2. Формування фахівця соціального працівника як творчої і водночас гуманної особистості, індивідуальності із високою соціальною компетентністю та можливостями духовного саморозвитку неодмінно передбачає становлення його аксіопсихологічної сфери як суб'єкта життєдіяльності, узгодження сукупності його індивідуальних вартостей із системою загальнолюдських духовно-ціннісних домагань. Це практично реалізується внаслідок самопроекування і занурення особистості у світ вітакультурних вартостей і персоніфікованих смислів, а також об'єктивується в новому світоглядному амплуа ефективного спеціаліста.

Поняття “ефективний спеціаліст” змістовно відображає всебічний і безупинний розвиток творчого і духовного потенціалу особи, максимальну реалізацію всіх її можливостей, адекватне сприйняття соціального довкілля, навколишнього світу і свого місця в ньому, багатство емоційної сфери і духовного життя, високий рівень психічного здоров'я і моральності, що є концептуальною основою для означення рис-тенденцій в описі ціннісно-орієнтаційного портрета як узагальненої моделі фахівця-соціального працівника.

Дослідження ціннісно-орієнтаційного портрету відоме у переході від

теоретичної моделі до конкретно-психологічних, суто особистісно-індивідуальнісних, інваріантів, тобто до створення такого довершеного набору рис, властивостей і тенденцій, котрі б обіймали мінімум типових траєкторій професійного сходження соціального працівника до вершин його фахової майстерності та ділової компетентності.

ВИСНОВКИ

Соціальна робота є невід'ємною частиною життєдіяльності держави і суспільства. Гарантом успішного входження соціального працівника у взаємовідносини з оточуючим світом і його окремими представниками виступає прагнення будувати ділові і міжособистісні відносини на

конструктивній основі, вміння регулювати власну професійну поведінку в різноманітних ситуаціях. Звідси постає потреба у співвідношенні особистісних та професійних характеристик соціального працівника.

Тобто соціальний працівник демонструє певні вміння і навички, а саме:

- навички і вміння індивідуальної роботи;
- навички, вміння представництва і посередництва;
- навички і вміння діловодства;
- навички оцінювання;
- навички активної профілактичної роботи;
- навички обслуговування.

Професія соціального працівника потребує освоєння наукових знань із різних сфер суспільного життя, а саме: юридичних, економічних, медичних, соціальних, педагогічних. Соціальний працівник володіє фаховими знаннями з психології, соціології, психіатрії, знає законодавство, правові аспекти соціального захисту, теорії та методи соціальної роботи, наявні ресурси та методи їх використання; уміє спілкуватися та надавати інформацію, оцінювати потреби та представляти інтереси людини, підвищувати її можливості та сприяти розвитку, створювати “мережу допомоги” та керувати процесом допомоги. Також, дуже важливим є морально-психологічне задоволення від праці. Коли працюєш зі слабшими, стаєш сильнішим сам. Тобто, це просто цікаво – знайомитися зі сферами життя, про які лише чув, і не просто знайомитися, але і допомагати людям звільнитись. Різномісні професійні вимоги до спеціаліста з соціальної роботи впливають з таких його головних функцій: діагностична, прогностична, правозахисна, організаційна, профілактична, соціально-медична, соціально-педагогічна, технологічна, соціально-побутова і комунікативна.

Робота соціального працівника полягає у вивченні особливостей сім'ї, групи людей, ступеню й спрямованості впливу на них мікросередовища і постановці відповідного "соціального діагнозу". З його врахуванням прогнозується розвиток подій, процесів, моделі соціальної поведінки. В разі

потреби використовуються закони і правові акти з метою надання допомоги і підтримки людям, їхнього захисту.

Соціальний працівник сприяє організації соціальних служб на підприємствах і за місцем проживання, залучає до їх роботи громадськість, спрямовує їхню діяльність до надання різних видів допомоги і соціальних послуг населенню. Особливу увагу соцпрацівник приділяє попередженню і профілактиці негативних явищ, приводячи в дію різні механізми (юридичні, психологічні, медичні, педагогічні та ін.), організуючи відповідну допомогу особам, що їй вкрай потребують. Безпосередня соціально-медична функція працівника соціальних служб полягає в організації роботи з профілактики здоров'я, засвоєнні навичок першої медичної допомоги, підготовці молоді до сімейного життя, в розвитку трудотерапії.

Соціально-педагогічна функція: виявляти інтереси й потреби людей у різних видах діяльності (культурно-освітній, спортивно-оздоровчій, науково-технічній) і залучати до роботи з ними відповідні установи, творчі спілки, асоціації та ін.

Суть психологічної функції — застосування різних видів консультування і корекції міжособистих стосунків, сприяння соціальній адаптації індивіда, допомога в соціальній реабілітації всім нужденним.

Важливе місце в діяльності соціального працівника займає соціально-побутова функція, що полягає у наданні необхідної допомоги й підтримки різним категоріям населення (інвалідам, перестарілим, новоствореним сім'ям тощо) в поліпшенні їх житлових умов, облаштуванні, веденні домашнього господарства тощо.

Комунікативна функція передбачає встановлення контактів з клієнтами, організацію обміну інформацією, формування єдиної стратегії взаємодії сприймання і розуміння іншої людини.

Ефективність соціальної роботи залежить від особистісних характеристик, якостей, світоглядної сфери і життєвої позиції. Соціальний працівник повинен виробити для себе певну систему цінностей, яка має

узгоджуватися із сутністю і змістом соціальної роботи, суспільними нормами і традиціями тощо. Більшість клієнтів вважає, що краще їх зрозуміє людина, яка має професійний і життєвий досвід, вміє проїнятися почуттями співрозмовника.

Соціальний працівник має справляти приємне враження зовнішнім виглядом, старанністю у створенні умов для поліпшення самопочуття інших людей. Йому доводиться вступати у взаємовідносини з представниками різних соціальних груп і професій, впливати на інших. Тому він повинен дбати про позитивне ставлення до нього, про те, щоб бути зрозумілим. На індивідуальне ставлення до конкретного фахівця опосередковано впливає суспільний престиж професії, тобто громадська думка. З огляду на це в сучасному теоретичному обґрунтуванні соціальної роботи особливе місце посідають питання, пов'язані з формуванням позитивного іміджу соціальної роботи та образу, взірця, моделі соціального працівника. Наявність загальноприйнятого взірця дає змогу фахівцям сприймати його як еталон, на який слід орієнтуватися в щоденній діяльності.

Ідеальний образ соціального працівника висвітлює різнобічні аспекти міждисциплінарного характеру професії, складність і глибину взаємозв'язків, які виникають у процесі надання соціальної допомоги і підтримки.

Складовими такого образу є:

- кваліфікаційні вимоги до спеціалістів 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 спеціаліста (позитивна життєва спрямованість, дотримання етичних норм, цінностей, установок, риси характеру, що відповідають місії та завданням соціальної роботи).

На формуванні ідеального образу соціального працівника позначаються такі аспекти практичної діяльності:

- фаховий портрет практичних соціальних працівників (їх сильні та слабкі сторони, професійні труднощі і ризики, професійна небезпека, позитивний життєвий досвід у збереженні власної сім'ї, духовний досвід);

- поширені серед практиків ролі соціальних працівників;
- суспільна позиція соціальних працівників у створенні умов для допомоги та підтримки людей, які опинилися в складних життєвих ситуаціях;
- налагоджена система супервізії (наставництва), яка допомагає соціальним працівникам краще долати труднощі й виконувати свої функції.

Соціальна робота належить до важких у фізичному та психологічному плані професій, оскільки соціальні працівники мають справу із складними і сумними сторонами людського життя. Дану роботу супроводжує надмірна втрата психічної енергії, що спричинює втому й емоційне виснаження. Процес соціальної роботи не завжди буває успішним і результативним, працівники зазнають невдач, переживають розчарування, набувають негативного досвіду. Наявність ідеального образу орієнтує на той високий професійний рівень, досягнення якого є метою справжніх фахівців.

Ціннісні орієнтації мають важливе значення для роботи соціального працівника, тому що соціальна робота, як нормативна діяльність, пов'язана з моральними цінностями і соціальними нормами, з поведінкою людини. Ціннісні орієнтації в структурі особистості займають одне із важливих місць в мотиваційній сфері. Тому вони відіграють важливу роль регуляторів поведінки. Цінності це способи ставлення до світу і до людей. Вони представляють зв'язок між оцінюючим суб'єктом і оцінюваним об'єктом. Важливо також, щоб соціальний працівник мав «психологічну схильність до даної професії», яка визначається наявністю таких якостей як: гуманізм, повага до людини, почуття співпереживання і милосердя, доброта, чутливість, здатність відгукуватися на чужі болі і проблеми, бажання допомогти іншій людині, прагнення до взаємодії, співпраці, інтерес до внутрішнього світу людини, симпатія, альтруїзм, комунікабельність, довіра

та відкритість у спілкуванні, тактовність і делікатність, порядність, чесність, висока моральність. до людини.

Список використаних джерел

1. Актуальні проблеми теорії і практики соціальної роботи на межі тисячоліть: Монографія // Соціальна робота. Книга 1. – К.:УДЦССМ. – 2001. – 344 с.

2. Алексеева В.Г. Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности // Психологический журнал. -1984. -Т.5, №5. – С. 63-70.
3. Ангуладзе Т.Ш. Проблема мотивации в теориях установки и деятельности //Развитие эргономики в системах дизайна. – Боржоми-, 1979.- 234 с.
4. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 2004. – С. 122 – 125.
5. Анисимов С.Ф. Духовные ценности: производство и потребление. – М.: Прогресс, 1988.-с. 31.
6. Арутюнян Л.А. Микросреда и трансформация общественных ценностей в ценностную ориентацию личности. – Ереван: Изд. пед. ун-та 1979.- 123 с.
7. Архипова С. П. Професійна компетентність і професійність соціального працівника: сутність і шляхи розвитку / С. П. Архипова // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2004. – № 2. – С. 9 – 19. 2.
8. Асмолов А.Г. Мотивация //Краткий психологический словарь.- М., 1985.
9. Батищева Г.О., Зайцева З.Г. Работа соціальних служб для молоді з молодією сім'єю (методичні рекомендації). – К.: А.Л.Д., 1996. – 100 с.
10. Безпалько О.В. Соціальна робота в громаді: Навч. посіб. для студ.вищ. навч. закладів / Академія праці та соціальних відносин. — К.: Центр навч. літератури, 2005. -172 с.
11. Битянова Н.Р. Психология личностного роста. – Л.: Наука-187 с.
12. Бодалев А. А. Психология общения. Избранные психологические труды. / А. А. Бодалев. – М., 1996. – 288 с. 3.
13. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. – М.: Флинта, 1998. – 168 с.
14. Болотова А. К. Прикладная психология : учеб. для вузов / А. К. Болотова. – М. : Аспект Пресс, 2001. – с.383
15. Бондаренко І.І. Психологічні умови ефективної професійної адаптації психологів-початківців: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07. -К., 2004.

– 24 с.

16. Браже Т. Г. Развитие творческого потенциала учителя / Т. Г. Браже // Советская педагогика. – 1989. – № 8. – С. 89 – 94. 5.

17. Бубнова С. С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20, №5 – С. 38-44.

18. Васютинський В.О. Ціннісно-орієнтаційні площини сучасного українського суспільства / Проблеми загальної та педагогічної психології: 36. наук, праць Ін-ту психології ім.Г.С.Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. – К., 2006. – Т. 8. – Вип. 6 – С 40-45.

19. Вербицкий А. А. Контекстное обучение в компетентностном подходе / А. А. Вербицкий // Высшее образование в России. – 2006. – № 11. – С. 43.

20. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 288 с.

21. Вірна Ж.П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога: дис... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2004. – 414 с.

22. Водопьянова Н.Е. Синдром “психического выгорания” в коммуникативных профессиях// Психология здоровья/ Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: СПбГУ, 2000. – С. 443 – 463.

23. Выготский Л.С. Психология. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2002. – 1008 с. – (Серия “Мир психологии”).

24. Гозман Л.Я., Кроз М.В., Латинская М.В. Самоактуализационный тест. – М., 1995. – 44 с.

25. Гудзовская А. А. Социально-психологическое исследование становления социальной зрелости : автореф. дис. канд. психол. наук / Гудзовская А. А. – Самара, 1998. – 36 с.

26. Гуменюк О.Є. Теорія і методологія інноваційно-психологічного клімату загальноосвітнього закладу: [монографія] / Оксана Євстахіївна Гуменюк. – Ялта-Тернопіль: Підручники і посібники, 2008. – 340 с.

27. Гуменюк О.Є Феномен полімотивації: сутнісний зміст взаємин за модульно-розвивальної оргсистеми / Оксана Гуменюк // Психологія і суспільство. – 2001. – №1. – С. 74–123.
28. Дементьева И., Зубарева Н. Степень социальной ответственности подростков в полной и неполной семье / И. Дементьева, Н. Зубарева // Воспитание школьников. – 2003. – №10. – С. 13–18.
29. Дерябо С. Д. Природный объект как “значимый другой”/ С. Д. Дерябо. – Даугавпилс, 1995. – 172 с.
30. Додонов Б.И. Эмоция как ценность. -М.: Политиздат; 1978. -146 с. Донцов А.И. О ценностных отношениях личности // Советская педагогика. – 1974. – №5. – С. 23-35.
31. Зейгарник Б.В., Братусь Б.С. Очерки по психологии аномального развития личности. – Г., 1980. – 242 с.
32. Зотова О.И., Бобнева М.И. Ценностные ориентации и механизмы социальной регуляции поведения // Методологические проблемы социальной психологии. – Вып. 2. – М.: Наука, 1975. – С. 31-39.
33. Имедадзе И.В. Проблема полимотивации поведения // Вопросы психологии. – 1984. – №6. – С. 87–94.
34. Истомина И.Н. Ценностные ориентации в системе регуляции поведения // Психологические механизмы регулирования социального поведения. – М., 1979. – 252 с.
35. Карпенко З. С. Аксіопсихологія особистості. – К.: ТОВ “Міжнародна фінансова агенція”, 1998 -216 с.
36. Карпенко З. С. Аксіопсихологія особистості: [Монографія]. – К.: ТОВ “Міжнародна фінансова агенція”, 1998-219 с.
37. Карпенко О. Г. Теорія і практика професійного становлення соціального працівника: Навчальний посібник / О.Г. Карпенко. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2014. – 192 с.
38. Кириленко Г. Г., Шевцов Е.В. Краткий философский словарь.- М.: МГУ, 2002.-С. 423.

39. Кириллова А. Ценностные ориентации в структуре интегральной индивидуальности старших школьников // Вопросы психологии. – 1999. – №4. – С. 29-37.
40. Кларин М.В. Метафоры и ценностные ориентации педагогического сознания // Педагогика. – 1997 -№1 – С. 34-39.
41. Клименко И.Ф. Генезис ценностных ориентаций, исследование отношения к норме социального поведения на разных этапах социального развития человека // К проблеме формирования ценностных ориентаций и социальной активности личности. – М., 1992. – С. 3-12.
42. Кон И.С. Психология юношеского возраста: Проблемы формирования личности. – М.: МГУ, 1979. – 175 с.
43. Кун М., Макпартленд Т. Эмпирическое исследование установок личности на себя // Современная зарубежная социальная психология. Тексты / Под ред. Г.М.Андреевой, Н.Н.Богомоловой, Л.А. Петровской. – М.: МГУ, 1984. – 239 с.
44. Кюрегян Э.А. О ценностно-ориентационном аспекте типологии личности // Образ жизни и ценностные ориентации личности / Огв. ред. Л.А.Арупонян. – Єреван: Изд. пед. Ун-та, 1979. – С. 97-104.
45. Лазарук А. Ф. Розвиток ціннісно-сміслової сфери особи за модульно-розвивального навчання // Психологія і суспільство. – 2002. – №3-4. – С. 170-186.
46. Лежнина Л.В. Готовность психолога образования к профессиональной деятельности: этапы, механизмы, технологии формирования: автореф. дис... докт. психол. наук: 19.00.07. – М., 2009.-47 с.
47. Леонтьев Д.А. Психология смысла (природа, строение и динамика смысловой реальности). – М.: Смысл, 2003. – 487 с.
48. Леонтьев Д.А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // Вопросы философии. – 1996. – №4.- С. 15-26.
49. Лернер И. Я. Дидактические основы методов обучения / И. Я. Лернер. – М. : Просвещение, 1981. – 165 с.

50. Максименко С. Д. Генезис существования личности. – К. : Изд-во ООО "КММ", 2006. – 240 с
51. Марков М.С. Теория социального руководства: Пер. с болг. – М.: Прогресс, 1978. – 477 с.
52. Маслоу А. Психология бытия: Пер. с англ. – М.-К., 1997. – 304 с.
53. Модульно-розвивальна система як соціокультурна організація // Психологія і суспільство: Спецвипуск. – 2002. – №3-4. – 292 с.
54. Моральные ценности и личность /Под ред. А.И. Титаренко,Б.О. Николаичева. – М., 1994. – 176 с.
55. Моросанова В.И. Личностные и когнитивные аспекты саморегуляции деятельности человека / В.И.Моросанова, И.В. Плахотникова, Е.А.Аронова и др.; Под ред.В.И.Моросановой – М.:Психологический ин-т РАО, 2006. –320 с
56. Моросанова В.И. Стилевая саморегуляция поведения человека// Вопросы психологии. 2000. №2. С. 118-127
57. Наукові праці молодих учених / Наукові праці учених / Юлія Ткач, А.В.Фурман, О.Є. Гуменюк // ТНЕУ. – 2010. Спецвипуск. – С. 76–79.
58. Научитель Е.Д. Ценностные ориентации молодежи // Практическая психология и социальная работа. – 1999. – №3. – С. 36-38.
59. Основы психології: Підручник / За заг. ред. О.В. Киричука, В.А. Роменця – 2-е вид., стереотип. – К.: Либідь, 1996.-632 с.
60. Павліченко А.А. Фахове становлення студента- психолога у контексті системної дії ціннісних орієнтацій (контури дослідницького проекту) // Психологія і суспільство. -2006. – №2. -С. 123-132.
61. Павліченко А.А. Ціннісні орієнтації у системі становлення особистості // Психологія і суспільство. – 2005. – №4. – С. 98-120.
62. Патяева Е.Ю. Ситуативное развитие и уровни мотивации // Вест. Моск, ун-та. – Сер. 14: Психология. – 1983. – №4.
63. Петрий П.В. Духовные ценности. – М.: Академия, 1998. – 114 с.
64. Полімотиваційне поле соціального працівника // Вітакультурний млин, методологічний альманах. Наукові праці учених / Юлія Ткач, А.В.Фурман,

О.Є. Гуменюк // ТНЕУ. – 2010. Спецвипуск. – С. 76–79.

65. Полуэктова Н.М., Яковлева И.В. Проблемы диагностирования профессиональной пригодности к социальной работе // Вести СПбГУ. – 1999.-№3.-С. 47-58.

66. Психодидактика інноваційної освітньої діяльності: [колективна монографія] / За ред. А.В. Фурмана. – Тернопіль: Економічна думка, 2011. – 320 с.

67. Психологические аспекты формирования нравственных ценностей у школьников: межвузовский сборник научных трудов.–Хабаровск, 1984.-130 с.

68. Психологические тесты / Сост. Э.Р. Ахмеджанов. – М., 1995. -320 с.

69. Роменец В.А. Історія психології ХХ століття: [Навч. посібник] / В.А. Роменець, І.П. Маноха. – К.: Либідь, 1998.-992 с.

70. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. 2-е изд. – М., 1976.-416 с.

71. Серый А.В., Яницкий М.С. Динамика смысложизненных ориентаций и интернализация локуса контроля в процессе обучения в вузе // Психолого-педагогические проблемы образования. – Кемерово, 1998.- С. 183-189.

72. Соціальний захист сім'ї та дітей (зарубіжний досвід). – М .. 1992.-С. 75

73. Томчук М. Методологічні засади дослідження та формування психологічної готовності особистості до діяльності // Психологія і суспільство. -2011.- №4. – С. 41-46.

74. Тюпля Л. Т. Соціальна робота: Теорія і практика / Л. Т. Тюпля, І. Б. Іванова. – К.: ВМУРОЛ «Україна», 2004. – 408 с. – (Соціальна робота).

75. Тюпля Л.П., Іванова І.Б. Соціальна робота вищ. навч. закладів / Академія праці та соціальних відносин. — К.: Центр навч. літератури, 2005. — 172 с.

76. Узнадзе Д.Н. Установка человека. Проблема объективации// Психология личности в трудах отечественных психологов. – СПб.: Питер, 2000.

77. Фейдимен Дж., Фрейгер Р. Теория и практика личностно-ориентированной психологии: В 2-х т. – Т. 2. – М., 1996. – 208 с.

78. Филиппов А. А., Кондратьева Л.Л. Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение личности // Активность личности в общении и профессиональное самоопределение. – Л.: Прогресс, 1976. – С. 65-76.

79. Фирсов, М. В. Теория социальной работы : учебное пособие / М. В. Фирсов, Е. Г. Студенова. – М. : ВЛПДОС, 2001. – 432 с

80. Франкл В. Человек в поисках смысла: Сборник / Общ. ред. Л.Я. Гозмана и Д. А. Леонтьева. – М., 1990. – 368 с.

81. Фурман А.А. Методологічна схема емпіричного вивчення системи цінностей особистості // Вітакультурний млин. – 2007. – Модуль 5. – С. 43-51.

82. Фурман А.В. Ідея професійного методологування: [монографія] / Анатолій Васильович Фурман. – Ялта-Тернопіль: Економічна думка, 2008. – 205 с.

83. Фурман А.В. Модульно-розвивальне навчання: принципи, умови, забезпечення: [монографія] / Анатолій Васильович Фурман. – К.: Правда Ярославичів, 1997. – 340 с.

84. Фурман А.В. Теорія навчальних проблемних ситуацій: психолого-дидактичний аспект: [монографія]. – Тернопіль: Астон, 2007. – 164 с.

85. Фурман А.В. Теорія освітньої діяльності: концепти і фундаменталії: [монографія] / Анатолій Васильович Фурман. – Тернопіль: Економічна думка, 2011. – 282 с.

86. Фурман А.В., Гуменюк О.Є. Концепція мотиваційних психоформ у сфері модульнорозвивальної освіти / А.В. Фурман, О.Є. Гуменюк // Модульно-розвивальна система як об'єкт теоретико-методологічного аналізу: Збірка матеріалів до п'ятиріччя Інституту експериментальних систем освіти (1 листопада 2004 року). – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 28–32.

87. Хавыло А. Место и роль системы ценностных ориентаций в структуре личности и ее развитии, 2009.- С 256-257.

88. Хвоина Т.В. Особенности смысложизненных ориентаций у юношей и девушек, обучающихся в разных образовательных средах // Молодежь и наука: сборник материалов VI Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых.–Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2011 [Электронный ресурс]. –URL: 17.12.2017 <<http://elib.sfu-kras.ru/handle/2311/3638>>.

89. ХьеллЛ., Зиглер Д. Теории личности. – СПб.: Питер, 1997. – 608 с.

90. Ценностный мир современного студенчества (социальный портрет явления) / А. А. Козлов, В.Т. Лисовский, З.В. Сикевич И.В. – М., 1992. – Вып. 4. – 40 с.

91. Чепелева Н.В. Формування професійної культури майбутніх практичних психологів // Методи підготовки фахівців до професійного спілкування. – Черкаси, 1997.

92. Чернов Д.Ю. Смысложизненные ориентации и профессиональное становление педагогов // Ученые записки СПбГИПСР. –2010. –Вып.1, Т.13. – С. 22-27

93. Шевченко Н.Ф. Становлення професійної свідомості практичних психологів у процесі фахової підготовки: [монографія]. – К.: Міленіум, 2005. – 298 с.

94. Шибаета М.М. Самоопределение личности в культуре как мировоззренческая проблема // Культура й мировоззрение. – Вып. 11., 1981.

95. Шорохова Е.В. Психологический аспект проблемы личности // Теоретические проблемы психологии личности. – М.: Наука, 1987. – с. 28.

96. Ядов В.А. (ред.) Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. – М.: Академия, 1979. – 84 с.

97. Ядов В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии – М.: Наука, 1975. – С. 89-105.

98. Ясвин В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В. А. Ясвин. – М. : Смысл, 2001. – 365 с.
99. Frankl V.E. The will to meaning. – N. Y., 1999. – 334 p.
100. Morris C. W. Varieties of Human Value. – Chicago, 1996. – 231 p.
101. Rokeach M. Beliefs, Attitudes, and Values. – San Francisco, 2000 -132 p.

Додаток

Методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич)

Список А (термінальні цінності):

активне діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя)
життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом)
здоров'я (фізичне і психічне)
цікава робота

краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі й у мистецтві)
любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною)
матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних утруднень)
наявність гарних і вірних друзів
суспільне визнання (повага навколишніх, колективу, товаришів по роботі)
пізнання (можливість розширення свого утворення, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток)
продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей)
розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне удосконалювання)
розваги (приємний, необтяжливий плин часу, відсутність обов'язків)
воля (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)
щасливе сімейне життя
щастя інших (добробут, розвиток і удосконалювання інших людей, усього народу, людства в цілому)
творчість (можливість творчої діяльності)
впевненість у собі (внутрішня гармонія, воля від внутрішніх протиріч, сумнівів)

Список Б (інструментальні цінності)

акуратність (охайність), уміння тримати в порядку речі, порядок у справах
вихованість (гарні манери)
високі запити (високі вимоги до життя і високі домагання)
життєрадісність (почуття гумору)
ретельність (дисциплінованість)
незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)
непримиренність до недоліків у собі й інших
освіченість (широта знань, висока загальна культура)
відповідальність (почуття обов'язку, уміння дотримувати слова)
раціоналізм (вміння реалістично і логічно мислити, приймати обмірковані, раціональні рішення)
самоконтроль (стриманість, самодисципліна)
сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів
тверда воля (уміння настояти на своєму, не відступати перед труднощами)
терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й омани)
широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички)
чесність (правдивість, щирість)
ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі)
чуйність (дбайливість)

Інструкція. «Зараз Вам буде пред'явлений набір з 18 карток з позначенням цінностей. Ваша задача – розкласти їх в порядку значимості для Вас як принципів, якими Ви керуєтеся у Вашому житті.

Кожна цінність написана на окремій картці. Уважно перегляньте картки і виберіть ту, котра для Вас найбільш вагома, помістіть її на перше місце. Потім виберіть другу по значимості цінність і помістіть її слідом за першою. Потім проробіть теж із усіма картками, що залишилися. Найменш важлива залишиться останньою і займе 18 місце. Не спішіть, працюйте, вдумливо. Якщо в процесі роботи Ви зміните свою думку, то можете виправити свої відповіді, помінявши картки місцями. Кінцевий результат повинний показувати Вашу щирі позицію».