

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій
Кафедра психології та соціальної роботи

ЛАЗАРУК Андрій Франкович

**Особливості формування готовності майбутніх
соціальних працівників до професійного самовизначення**
**/ Features of the Formation of Future Social Workers' Readiness for
Professional Self-Determination**

спеціальність: 231 – Соціальна робота
освітньо-професійна програма – Соціальна робота
Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи СРзм-21
Лазарук А. Ф.

науковий керівник:
к.філос.н., доцент
О. М. Рудакевич

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«___» _____ 2025 р.

Завідувач кафедри
_____ **А. Н. Гірняк**
підпис

ЗМІСТ

| | |
|--|-----------|
| ВСТУП | 3 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ | 7 |
| 1.1.Сутнісний зміст феномену самовизначення особистості у соціально-психологічній літературі | 7 |
| 1.2. Вікові та психологічні передумови професійного самовизначення майбутніх соціальних працівників | 16 |
| 1.3. Основні чинники й умови формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення | 24 |
| Висновок до розділу 1..... | 34 |
| РОЗДІЛ 2.ОРГАНІЗАЦІЯ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ | 36 |
| 2.1. Діагностичний інструментарій для вивчення готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення..... | 36 |
| 2.2. Аналіз результатів дослідження готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення | 41 |
| Висновок до розділу 2..... | 57 |
| РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ..... | 58 |
| 3.1.Програма формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення..... | 58 |
| 3.2.Ефективність програми формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення..... | 70 |
| Висновок до розділу 3..... | 80 |
| ВИСНОВКИ..... | 81 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 84 |
| ДОДАТКИ..... | 90 |

ВСТУП

Актуальність дослідження особливостей формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення обумовлена соціальними, економічними та культурними змінами, які відбуваються в Україні та світі в цілому. Сучасний етап розвитку соціальної роботи вимагає від спеціалістів високого рівня професіоналізму, здатності адаптуватися до швидко змінюваних умов, а також здатності самостійно визначати свою професійну траєкторію. У цьому контексті особливу увагу необхідно приділяти процесу формування готовності студентів до професійного самовизначення, оскільки це безпосередньо впливає на їх подальшу ефективність в обраній професії.

Соціальна робота, як одна з найбільш важливих і відповідальних професій, потребує фахівців, які здатні розвиватися в умовах постійних змін та викликів, зокрема, у зв'язку з розвитком технологій, змінною соціально-економічною ситуацією та специфікою роботи з різними категоріями населення. Оскільки професія соціального працівника має широкий спектр завдань, таких як допомога у вирішенні соціальних проблем, підтримка осіб, що опинилися в складних життєвих ситуаціях, та участь у формуванні соціальної політики, важливим є здатність до рефлексії, самоосвіти та професійного розвитку. У зв'язку з цим, готовність до професійного самовизначення є не лише однією з складових професійної підготовки, а й важливою умовою успішної соціалізації особистості майбутнього соціального працівника.

Зазначимо, що професійне самовизначення є важливим етапом становлення особистості соціального працівника, оскільки саме на цьому етапі відбувається усвідомлення значення соціальної роботи як професії, яка потребує не тільки знань і навичок, але й глибокого розуміння своєї ролі у суспільстві. Важливо зазначити, що професійне самовизначення не є лише формальним процесом вибору професії, а й складним психологічним і соціальним явищем, яке вимагає від молодих людей розуміння власних цінностей, мотивів та інтересів, а також здатності визначити свої сильні та

слабкі сторони. Тому формування готовності майбутніх фахівців соціальної сфери до професійного самовизначення не може бути обмежене лише академічним навчанням.

Враховуючи, що розвиток соціальної роботи в Україні лише набирає обертів, питання формування готовності до професійного самовизначення стає все більш важливим. Важливою складовою є науково-методичний супровід процесу підготовки студентів до професії, а також створення умов для розвитку їхньої професійної ідентичності. Таке формування дозволяє не тільки підвищити якість підготовки майбутніх соціальних працівників, але й забезпечити стійкість до стресових ситуацій, емоційного вигорання, а також ефективність у вирішенні складних соціальних проблем. У цьому контексті значною є роль закладів вищої освіти, де готують соціальних працівників, у створенні та впровадженні програм, що дозволяють формувати готовність до професійного самовизначення.

Аналіз наукової літератури (О. Арцишевська, О. Бондарчук, І. Байдуженко, Ю. Бреус, М. Боришевський, О. Вітківська, А. Гірняк, Л. Дейнеко, А. Дмитренко, І. Калюжна, Ю. Кейдун, Т. Кузьміна, О. Гомонюк, Є. Головаха, І. Мілютіна, Л. Потапчук, Р. Пасічняк, Т. Титаренко, М. Корольчук, В. Корольчук, Н. Лебідь, О. Сердюк, Л. Сердюк, В. Семиченко, О. Середа, Д. Закатнов, Р. Мотрук, Н. Сердюк, А. Шевенко, Т. Єлова, О. Щокіна, М. Скиба, В. Турбан, І. Нікітіна, Р. Мотрук, К. Шандрук, А. В. Фурман, А. Якименко та ін.) показує, що аналізована проблема вивчається різноаспектно. Доведено, що соціальні працівники часто працюють у складних умовах, де важливі не лише професійні знання, але й здатність до самоорганізації та самовдосконалення. Тому готовність до самовизначення є важливою умовою не тільки належного виконання соціальним працівником своєї професійної діяльності, але й в аспекті пошуку можливостей для професійного зростання та особистісного розвитку.

Відтак, хоча різні аспекти проблеми самовизначення майбутніх фахівців розкрито у ряді наукових праць, але особливості готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення не знайшли належного відображення на сторінках соціально-психологічної літератури, а також в теорії і практиці соціальної роботи. Це визначило значущість аналізованої проблеми й вибір теми кваліфікаційної роботи – **«Особливості формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення»**.

Метадослідження – теоретичне й емпіричне обґрунтування особливостей формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення.

Завдання дослідження:

1. Розкрити сутнісний зміст феномену самовизначення особистості у соціально-психологічній літературі.
2. Виявити вікові і психологічні передумови професійного самовизначення майбутніх соціальних працівників.
3. Охарактеризувати основні чинники й умови формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення.
4. Емпірично дослідити особливості та рівні готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення.
5. Розробити й апробувати програму формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення.

Об'єкт дослідження: професійне самовизначення майбутніх соціальних працівників як соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження: особливості формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення.

Методи дослідження:

- *теоретичні:* логічний, змістовий, порівняльний аналіз, систематизація, класифікація, систематизація і узагальнення теоретичних й експериментальних даних з проблеми формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення;

- *емпіричні*: тестування (використано такі діагностичні методики, як: спеціальна анкета, методика «Мотивація професійної діяльності»(К. Замфір у модифікації А. Реана), опитувальник професійної готовності Л. Кабардової, опитувальник професійних типів особистості Д. Голланда);

- *статистичні*: методи кількісного і якісного опрацювання здобутих експериментальних даних, зокрема метод середнього арифметичного.

Організація дослідження. Експериментальне дослідження проводили на базі закладу вищої освіти «Західноукраїнський національний університет», ним було охоплено 50 студентів 2-4 курсів спеціальності 231 Соціальна робота.

Теоретичне значення дослідження полягає у комплексному теоретико-практичному обґрунтуванні особливостей формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення. Зокрема, поглиблено розуміння понять «самовизначення», «професійне самовизначення», «готовність до професійного самовизначення», «формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення», розкрито сутнісний зміст самовизначення особистості у соціально-психологічній літературі, виявлено вікові та психологічні передумови професійного самовизначення майбутніх соціальних працівників, охарактеризовано основні чинники й умови формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення, запропоновано дієві форми, методи й засоби формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення.

Практичне значення отриманих результатів полягає в апробації програми формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення, а також в розробці відповідних рекомендацій, які можуть використовувати фахівці соціальної сфери у своїй практичній роботі. Окрім того, практичне значення має апробований комплекс діагностичних методик для вивчення особливостей готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення.

Структура й обсяг дослідження. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

Загальний обсяг роботи становить 92 сторінки, основний зміст дослідження включає 83 сторінки. Список використаної літератури складає 75 позицій. Кількість додатків – 1.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

1.1. Сутнісний зміст феномену самовизначення особистості у соціально-психологічній літературі

Феномен самовизначення особистості є одним із найбільш складних і багатогранних понять, яке активно досліджується у соціально-психологічній літературі. Він охоплює процеси, що сприяють становленню індивідуальної ідентичності, визначенню життєвих орієнтирів та вибору соціальних ролей у різних контекстах. Самовизначення особистості передбачає глибоке усвідомлення власних цінностей, переконань, потреб та інтересів, а також здатність визначати свої цілі та шлях до їх досягнення в умовах змінного соціального середовища.

Зазначимо, що самовизначення особистості є одним із ключових понять у психології, філософії, соціології, яке відображає процес формування індивідуальної ідентичності та вибору життєвого шляху. Як стверджує М. Корольчук, воно «пов'язане з внутрішнім розумінням себе, своїх бажань, цінностей, цілей і місця в суспільстві» [47, с. 34]. Одним із визначень самовизначення А. Дмитренко називає «процес усвідомленого вибору та визначення свого життєвого шляху на основі особистих переконань, цілей і ресурсів, що дозволяє людині встановлювати взаємозв'язок з оточуючим світом»

[13, с. 31]. Самовизначення С. Кауфман трактує і як «процес прийняття відповідальності за власні рішення та їх наслідки, що є важливим аспектом розвитку дорослої особистості» [18, с. 57].

Розуміння самовизначення Е. Фроммом фокусується на концепті свободи вибору та відповідальності. Відповідно, самовизначення є процесом, через який людина шукає свій сенс життя, усвідомлюючи власну свободу у прийнятті рішень і відповідальність за ці рішення. Цей підхід стверджує, що особистість може знайти справжнє самовизначення лише тоді, коли вона приймає абсурдність світу та визнає власну здатність створювати сенс на основі особистого вибору [62].

Згідно з Л. Сердюк, самовизначення визначається як «внутрішній процес, в якому людина усвідомлює свої інтереси, потреби та можливості і на основі цього приймає рішення щодо своєї поведінки і життєвих орієнтирів» [45, с. 40]. Загалом самовизначення, за визначенням вченої, постає поєднанням когнітивних процесів, емоційної ідентифікації та соціальних взаємодій.

В. Рибалка акцентує увагу на тому, що «самовизначення є не лише усвідомленим вибором життєвих орієнтирів, але й процесом розвитку, що триває через різні етапи життя людини» [49, с. 19].

З точки зору А. Фурмана, А. Гірняка, С. Шандрука, самовизначення особистості визначається як процес взаємодії індивіда з соціумом, де важливу роль відіграють соціальні норми, цінності, традиції та соціальні очікування. Людина розвиває свою ідентичність, базуючись на тому, як вона реагує на соціальні вимоги та як взаємодіє з іншими людьми. Водночас цей процес включає здатність адаптуватися до змінного соціального середовища та реалізуватися в ньому [65].

І. Старіков розглядає самовизначення як процес розвитку особистості, в якому людина проходить через різні етапи самоусвідомлення, внутрішнього прийняття себе та реалізації свого потенціалу. Це включає в себе не тільки професійну ідентифікацію, але й формування особистих життєвих цілей, розуміння ролі, яку особистість відіграє в родині, колективі та суспільстві. Самовизначення є глибоко інтегрованим процесом, який об'єднує різні аспекти

життєвого шляху, дозволяючи людині ставати більш гармонійною і збалансованою особистістю [44].

Самовизначення Л. Кобильнік, Т. Каткова визначають як процес формування особистісної автономії, що полягає в здатності особистості самостійно приймати рішення, будувати своє життя та відповідати за свої вибори. Це визначення підкреслює важливість незалежності в прийнятті рішень і власній самореалізації, водночас зберігаючи взаємозв'язок з іншими людьми та соціальним середовищем. Самовизначення тут розглядається як здатність створювати власну життєву стратегію та втілювати її в реальність, враховуючи всі обставини та ресурси [19].

Аналіз феномену самовизначення особистості у соціально-психологічній літературі дає змогу виокремити основні наукові підходи до трактування цього поняття – гуманістичний, психоаналітичний, соціокультурний, когнітивно-біхевіоральний, екзистенціальний, особистісний, біопсихосоціальний та ін.

Так, психоаналітичний підхід базується на ідеї, що самовизначення є складним процесом інтеграції свідомих і підсвідомих аспектів психіки. Згідно з цією теорією, умовою самовизначення є здатність особистості усвідомити свої підсвідомі мотивації, внутрішні конфлікти та неусвідомлені переживання. Психоаналітик З. Фройд, на якого значною мірою спирається цей підхід, вважав, що велика частина людських дій і рішень зумовлена підсвідомими процесами, які часто не відображаються в свідомому сприйнятті людиною себе. У цьому контексті самовизначення особистості можна розглядати як результат процесу осмислення цих невидимих і часто прихованих від свідомості мотивів [27].

Важливою складовою психоаналітичного підходу є концепція внутрішніх конфліктів, які виникають між різними аспектами психіки: між свідомістю і підсвідомістю, між бажаннями і соціальними нормами. Психоаналітики стверджують, що самовизначення неможливе без проходження через ці конфлікти, оскільки через їх осмислення особистість може досягти гармонії і внутрішнього балансу. Психоаналітичний підхід також зосереджується на розвитку особистості через усвідомлення своїх глибинних переживань, травм і пережитих емоцій, що були занурені в підсвідомість. Часто ці переживання

можуть бути занедбані або відкинуті через соціальні обмеження або внутрішній страх. Тому процес самовизначення в психоаналізі передбачає глибоке дослідження цих аспектів через терапевтичний процес, де пацієнт може прийти до розуміння та інтеграції своїх підсвідомих частин особистості. Це дозволяє не тільки позбутися внутрішніх суперечностей, але й сформувати більш стійке почуття власної ідентичності.

Соціокультурний підхід до вивчення феномену самовизначення особистості зосереджується на важливості соціального контексту, в якому індивід розвиває свою ідентичність. Згідно з цим підходом, самовизначення неможливе без взаємодії з іншими людьми, оскільки особистість постійно знаходиться в межах соціальних зв'язків, які впливають на її розвиток. Людина не існує ізольовано, і самовизначення є результатом її участі в соціальних взаємодіях, таких як сім'я, навчання, робота та соціум. Перелічені соціальні контексти накладають відбиток на світогляд людини та визначають, як вона розуміє себе, свої можливості та місце в суспільстві [33].

Важливим аспектом соціокультурного підходу є роль соціальних норм, цінностей та традицій, які допомагають індивіду формувати уявлення про свою особисту ідентичність. Ці норми і цінності втілюють культуру суспільства, до якого належить людина, і впливають на її поведінку. Вони можуть обумовлювати не тільки соціальну поведінку, але й глибші аспекти самовизначення, такі як вибір професії, взаємини з іншими людьми та навіть оцінку власних досягнень. Через такі соціальні структури особистість отримує підтвердження чи спростування своїх поглядів, що, в свою чергу, визначає її внутрішнє самосприйняття.

Соціокультурний підхід також підкреслює важливість міжособистісних відносин у формуванні ідентичності. У цьому контексті кожна взаємодія з іншими людьми – будь то родина, друзі, однокласники чи колеги – відіграє роль у побудові особистісного розуміння себе. Наприклад, «взаємодія з іншими людьми може допомогти людині усвідомити свої сильні сторони, а також визначити слабкості. Через ці взаємодії особистість формує свою соціальну роль та адаптується до того, як її сприймають інші» [45, с. 39]. Це дає можливість людині вибудувати стратегії поведінки, відповідно до соціальних вимог і очікувань.

Когнітивно-біхевіоральний підхід до вивчення феномену самовизначення особистості акцентує увагу на процесах прийняття рішень та когнітивних оцінок ситуацій, які ґрунтуються на попередньому досвіді індивіда. Згідно з цією теорією, самовизначення не є спонтанним або інтуїтивним процесом, а є результатом свідомого аналізу ситуацій, розмірковування над можливими варіантами та вибором підходящого. Це означає, що «кожен етап самовизначення є результатом оцінки індивідом свого досвіду та його впливу на подальші дії і рішення» [56, с. 13]. Самовизначення є логічною відповіддю на зовнішні та внутрішні стимули.

Аналізований підхід підкреслює роль когнітивних процесів, таких як пам'ять, увага, інтерпретація та очікування, у визначенні того, як людина реагує на зовнішні умови. Важливою складовою є те, що кожна людина оцінює ситуацію з власної точки зору, базуючись на тому, що вона вже пережила та як ці переживання змінюють її ставлення до подібних обставин у майбутньому. Таким чином, «самовизначення є не лише результатом внутрішніх когнітивних процесів, але й результатом постійного взаємодії між індивідом і зовнішнім середовищем, що дає змогу людині коригувати свої дії в залежності від змін у житті» [66, с. 58]. Цей підхід також наголошує на важливості рефлексії, яка «дозволяє людині розуміти причини своїх рішень і поведінки, а також виявляти можливі помилки чи недоліки у виборі» [48, с. 30]. Цей процес критичного самоаналізу допомагає людині краще адаптуватися до змінюваних умов і більш ефективно реагувати на нові виклики, тим самим сприяючи розвитку її особистісного самовизначення.

Екзистенціальний підхід до вивчення феномену самовизначення особистості (В. Франкл) ґрунтується на принципах екзистенціалізму, що розглядає самовизначення як індивідуальний процес, пов'язаний з пошуком сенсу життя в умовах невизначеності існування. За цією теорією, «людина переживає свою екзистенцію як постійне занурення у вир питань і переживань, що стосуються її місця в світі, її вибору і свободи вчинків» [61, с. 41]. Відповідно до екзистенціальної теорії, самовизначення не можна розглядати як процес прийняття рішень на основі раціональних роздумів чи зовнішніх впливів, адже

воно має суттєвий внутрішній вимір, що включає переживання свободи і відповідальності за власні вибори.

У рамках екзистенціального підходу, самовизначення стає постійним пошуком шляху, процесом, що не має чітко визначеного кінця, оскільки сенс життя є суб'єктивним і змінюється в залежності від життєвих обставин. Особистість, що прагне знайти свій шлях, повинна самотійно долати невизначеність і абсурдність життя, прагнучи до осмислення своєї ролі в світі [74]. У той же час, цей підхід наголошує на важливості власної відповідальності: кожен вибір, як великий, так і малий, має свої наслідки, які формують особистість. Ідея свободи вибору стає ключовою у визначенні самовизначення, оскільки людина повинна брати на себе відповідальність за результати своїх рішень, що визначають її подальше існування.

Самовизначення в екзистенціальному контексті також є процесом прийняття власної унікальності і обмеженості. Як стверджує О. Морщакова, «людина повинна бути готовою до того, що її життя не має чіткого шаблону чи кінцевої мети, а сенс створюється лише в контексті її власних виборів і дій» [32, с. 28]. Екзистенціалісти вважають, що саме усвідомлення цієї свободи, а також паралельного почуття абсурдності чи незрозумілості всесвіту, є тим важливим етапом у самовизначенні особистості, який призводить до глибшого розуміння себе та власного місця у світі.

Гуманістичний підхід до вивчення феномену самовизначення особистості є важливим напрямком в психології, який акцентує увагу на реалізації внутрішнього потенціалу людини. Основною ідеєю цього підходу є те, що «самовизначення – це процес, у якому індивід прагне до гармонії між своїм внутрішнім світом і зовнішнім середовищем» [37, с. 512]. Людина в цій парадигмі розглядається не лише як набір психічних процесів чи поведінкових реакцій, а як унікальна особистість, яка прагне розвиватися і реалізувати свої внутрішні можливості.

Зазначимо, що гуманістична психологія, зокрема роботи таких видатних дослідників, як А. Маслоу та К. Роджерс, стверджує, що «основна мета життя людини – це самореалізація» [52, с. 86]. Маслоу, зокрема, розробив теорію ієрархії

потреб, де на вершині знаходиться потреба в самоактуалізації. Самоактуалізація є процесом досягнення повного розкриття власних потенцій, талантів та здібностей. Згідно з його теорією, самовизначення є результатом задоволення базових потреб людини (фізіологічних, безпеки, соціальних потреб) і досягнення вищих етапів, таких як потреба в самовираженні та пізнанні [63]. Роджерс також підкреслював важливість самореалізації в процесі самовизначення, розглядаючи його як процес, де особа повинна прагнути до внутрішньої цілісності та взаємодії з оточенням. Для цього необхідно, щоб індивід мав позитивну самооцінку і відчував, що його внутрішній досвід відповідає зовнішнім реаліям. Важливу роль в самовизначенні людини він відводив підтримці і розумінню з боку близького соціального оточення, особливо в ранньому віці, коли формується основа для розвитку особистості [48].

У гуманістичному підході самовизначення не є статичним станом, а швидше постійним процесом, що включає в себе особистісне зростання, самоусвідомлення та інтеграцію внутрішніх і зовнішніх аспектів життя [8]. Людина постійно прагне розширювати межі своїх можливостей, самовизначатися в контексті соціальних відносин, моральних цінностей і життєвих орієнтирів. Самореалізація, згідно з гуманістичним підходом, є не лише досягненням індивідуального успіху, а й гармонійним поєднанням особистих прагнень з потребами суспільства [10]. Цей підхід вивчає самовизначення як індивідуальний процес, в якому важливою є емоційна складова, оскільки особистість здатна приймати рішення, орієнтуючись на свої глибинні бажання і почуття. Вказане дає можливість людині досягти відчуття внутрішнього задоволення і внутрішньої гармонії. Роль самосвідомості в процесі самовизначення є важливою, оскільки «дозволяє усвідомлювати свої цілі, переконання і бажання, здійснюючи вибір у межах власної свободи» [14, с. 152].

Важливо, що гуманістичний підхід акцентує увагу на позитивному потенціалі людини, на вродженій здатності до розвитку, що визначає його здатність до самовизначення і самореалізації. У цьому контексті самовизначення не обмежується лише соціальними або зовнішніми факторами, а зосереджене на внутрішніх прагненнях і можливостях. Людина в гуманістичній психології є

творцем власної долі, її вибори визначають напрямок життя і забезпечують досягнення балансу між особистими прагненнями і зовнішніми обставинами.

Особистісний підхід акцентує на тому, що «самовизначення є динамічним процесом, який триває протягом усього життя людини» [18, с. 49]. І. Байдуженко підкреслює важливість розвитку ідентичності на різних етапах життєвого шляху, починаючи з дитинства і до дорослості [3]. У рамках цього підходу самовизначення розглядається не як одноразовий вибір чи моментальне рішення, а як складний і багатогранний процес, який супроводжує людину від перших років її життя до старшого віку. Цей підхід визначає самовизначення як постійну взаємодію між внутрішнім світом та зовнішніми умовами. В юнацькому віці, коли особистість перебуває у пошуку власної ідентичності, важливими є соціальні зв'язки та впливи з боку однолітків, родини, школи, а також перші професійні орієнтації та вибори [51]. Це період, коли молода людина активно шукає місце в суспільстві, намагається визначити, ким вона хоче бути, і розвиває свої кар'єрні плани та соціальні ролі. У дорослому житті самовизначення часто пов'язане з пошуком професійних орієнтирів і життєвих цілей [44]. Це період, коли людина намагається інтегрувати свої особисті прагнення з вимогами світу, балансує між роботою, родиною, соціальними зобов'язаннями та власними бажаннями [36]. Важливим є вміння приймати рішення, орієнтуючись на власний досвід та життєві обставини [26].

Біопсихосоціальний підхід до вивчення феномену самовизначення особистості інтегрує три основні складові: біологічну, психологічну та соціальну. Він підкреслює важливість взаємодії цих аспектів для формування унікальної ідентичності людини і її самовизначення в різних сферах життя. Відповідно, самовизначення особистості не є ізольованим процесом, а є результатом взаємодії багатьох факторів, серед яких важливу роль відіграють генетична спадковість, психічний розвиток людини та соціальні умови, в яких вона знаходиться.

Біологічна складова вказує на те, що самовизначення особистості не можна повністю пояснити без врахування генетичних і фізіологічних характеристик людини. Вроджені особливості, зокрема темперамент, когнітивні здібності, фізичний стан і інші біологічні чинники, можуть значною мірою впливати на те,

як особистість приймає рішення і вибирає свій життєвий шлях. Генетична схильність до певних емоційних реакцій чи соціальних інтерекцій може визначити те, як індивід реагує на зовнішні обставини та як будує свої соціальні зв'язки [68].

Психологічна складова акцентує увагу на розвитку внутрішнього світу особистості. Самовизначення, з точки зору психології, включає не лише самосвідомість і здатність до рефлексії, але й інтеграцію внутрішніх конфліктів, емоційних переживань і життєвих прагнень. Людина, прагнучи знайти своє місце у світі, через досвід та навчання розвиває систему цінностей, поглядів і стратегій для досягнення гармонії з собою і навколишнім світом. Психологічний розвиток, що включає стадії формування особистості, визначає, як індивід реагує на різні життєві ситуації, і як він приймає рішення щодо свого самовизначення [45].

Соціальна складова цього підходу зосереджена на взаємодії особистості з навколишнім соціальним середовищем. Людина неможлива без соціальних зв'язків, а її самовизначення залежить від соціальних норм, ролей та відносин, в які вона залучена. Важливу роль у цьому процесі відіграє оточення, яке може включати сім'ю, друзів, колег, культурні та суспільні інститути, які формують базу для соціальних і професійних орієнтирів особистості. Від того, в якому соціальному контексті перебуває людина, залежить її вибір життєвих цілей, кар'єрного шляху, поглядів на суспільство та своє місце в ньому [26].

Загалом, згідно з біопсихосоціальним підходом, всі складові – біологічна, психологічна та соціальна – не існують окремо одна від одної, а інтегруються в єдиний процес. Усі фактори взаємодіють і взаємозалежні, впливаючи на розвиток самовизначення в різні періоди життя людини. Наприклад, «біологічні схильності можуть впливати на те, як людина сприймає і взаємодіє з соціальним світом, а соціальний досвід і психічний розвиток можуть коригувати або підсилювати генетичні схильності» [33, с. 151]. Тому самовизначення особистості можна розглядати як динамічний процес, у якому особистісний розвиток залежить від поєднання цих трьох аспектів. Цей підхід дозволяє глибоко вивчати феномен самовизначення, зважаючи на складність людської природи. Він також підкреслює, що кожна особистість є унікальною, адже процес самовизначення залежить від індивідуальних особливостей, які взаємодіють між собою.

Біопсихосоціальний підхід сприяє більш цілісному розумінню того, як різні чинники можуть впливати на процес вибору життєвих орієнтирів, кар'єрних шляхів, соціальних відносин і загального напрямку життєвого розвитку.

Узагальнимо феномен самовизначення як процес усвідомленого вибору особистістю свого життєвого шляху, ролі в суспільстві та встановлення власної ідентичності. Це складний і багатогранний процес, який включає внутрішню рефлексію, прийняття рішень, взаємодію з оточенням та пошук сенсу життя. Важливо враховувати, що самовизначення є ключовим етапом розвитку особистості, що формує її автономію, відповідальність і здатність адаптуватися до змінних соціальних умов. Проте на етапі навчання у закладі вищої освіти самовизначення постає як процес формування професійної ідентичності студента, його усвідомленого вибору та прийняття ролі майбутнього фахівця. На цій стадії студент розвиває власне розуміння майбутньої професії, набуває практичних навичок, визначає свої цілі та мотивацію в професійній діяльності. Самовизначення на цьому етапі включає взаємодію з навчальним середовищем, здобуття знань і досвіду, а також рефлексію над власними цінностями та кар'єрними прагненнями, що визначають подальший професійний шлях майбутнього фахівця.

Отже, самовизначення постає як процес формування професійної ідентичності студента, його усвідомленого вибору та прийняття ролі майбутнього фахівця. Основні наукові підходи до вивчення самовизначення особистості охоплюють різні аспекти цього процесу. Психоаналітичний підхід підкреслює важливість усвідомлення підсвідомих мотивацій, соціокультурний акцентує роль взаємодії з іншими людьми. Когнітивно-біхевіоральний підхід зосереджує увагу на свідомому процесі прийняття рішень. Екзистенціальний підхід розглядає самовизначення як пошук сенсу життя, а гуманістичний – як досягнення гармонії та самореалізації. Особистісний підхід наголошує на розвитку ідентичності, а підхід самовизначення як особистісного і соціального вибору – на автономії. Біопсихосоціальний підхід інтегрує біологічні, психологічні та соціальні фактори. Кожен підхід доповнює інші, надаючи комплексне уявлення про самовизначення.

1.2. Вікові та психологічні передумови професійного самовизначення майбутніх соціальних працівників

Професійне самовизначення – це складний, багаторівневий процес, в якому відбувається не тільки вибір конкретної професії, але й формування ціннісних орієнтацій, розвиток професійної мотивації, а також адаптація до специфіки обраної діяльності. Для майбутніх соціальних працівників цей процес є важливим етапом їхнього особистісного та професійного розвитку, оскільки вимагає не лише володіння теоретичними знаннями, але й здатності до глибокого самопізнання, емоційної зрілості та готовності до соціальної відповідальності. Вказане актуалізує вивчення вікових та психологічних передумов професійного самовизначення майбутніх соціальних працівників.

Так, професійне самовизначення особистості можна визначити як процес вибору та утвердження індивідом своєї професійної ролі, що базується на усвідомленні власних схильностей, інтересів, здібностей та соціальних умов [39]. Це також процес, коли людина, керуючись внутрішніми переконаннями та зовнішніми чинниками, здійснює вибір професії, що відповідає її життєвим цілям та особистісному розвитку [52]. Професійне самовизначення передбачає визначення того, яка професія є найбільш відповідною для реалізації потенціалу, а також відображає здатність особистості інтегрувати свої інтереси з вимогами професійного середовища [60]. З іншого боку, професійне самовизначення – це процес, у якому індивід визначає свою кар'єрну траєкторію та обирає професію, виходячи з потреб суспільства, особистих цінностей і можливостей для самореалізації [67]. Це процес самоідентифікації в контексті професійної діяльності, що включає визначення власної професійної мети, адаптацію до соціальних вимог і розуміння значущості професійної діяльності у своєму житті [19]. Важливим аспектом є здатність особистості не тільки вибирати професію, а й розвивати себе в межах цієї професійної діяльності, прагнучи результатів у кар'єрі та впливати на соціальні зміни через професійну діяльність [32].

Вікові передумови професійного самовизначення майбутніх соціальних працівників у студентському віці є надзвичайно важливими для подальшого розвитку особистості та формування професійної ідентичності. Студентський вік, як період ранньої дорослості, є критичним етапом у процесі самовизначення, адже саме в цей час молодь набуває досвіду, формує своє ставлення до обраної професії та визначає життєві орієнтири. Майбутні фахівці соціальної сфери перебувають у процесі становлення своєї професійної ролі, усвідомлюючи важливість вибору майбутньої діяльності. Це «вікове коло» є основою для формування не лише професійних, але й особистісних якостей, необхідних для ефективної діяльності в сфері соціальної роботи.

На цьому етапі молоді люди починають більш свідомо ставитися до свого вибору, усвідомлюючи важливість своєї професійної ідентичності. Вони здатні оцінювати свої сильні та слабкі сторони, з'ясувати, яка діяльність найбільше відповідає їх інтересам і прагненням. Для майбутніх фахівців характерне поєднання етапів професійного самовизначення, включаючи усвідомлення власної мотивації до вибору цієї професії, визначення життєвих орієнтирів і цінностей, що будуть впливати на їхнє професійне становлення. Також цей вік є періодом активного пізнання себе в контексті обраної спеціальності, розвитку емоційної зрілості та здатності до професійної самоідентифікації [35].

Студентський вік є важливим етапом для розуміння студентами своєї соціальної ролі, особливо в таких професіях, як соціальний працівник, де важлива емоційна і соціальна відповідальність. Молодь на цьому етапі активно інтегрує теоретичні знання з практичним досвідом, виконуючи практики та стажування в реальних соціальних установах. Вони стикаються з реальними проблемами, з якими їм доведеться працювати в майбутньому, що дозволяє не тільки закріпити професійні навички, але й формувати професійну етику, соціальні та комунікативні компетенції. Відтак студентський вік є періодом, коли особа здійснює не тільки професійне, а й особистісне самовизначення [51].

У студентському віці у молодих людей виникає необхідність прийняття рішень щодо того, як вони будуть поєднувати особистісні потреби і життєві орієнтири з вимогами професії. Вони розуміють, що професійне

самовизначення залежить не лише від зовнішніх факторів, таких як навчальна програма чи підтримка тренерів, а й від внутрішнього бажання допомагати іншим, брати на себе відповідальність за соціальні зміни. У цьому контексті важливим є також вплив освітнього середовища, яке сприяє розвитку критичного мислення, рефлексії, емоційного інтелекту. Однією з ключових рис студентського віку є здатність до пошуку сенсу своєї діяльності. Майбутні соціальні працівники активно шукають своє місце в професії, розвиваючи здатність до рефлексії та самоаналізу. Вони визначають свої професійні інтереси, аналізують власні психологічні якості та їхню відповідність вимогам професії. Це час, коли формуються ціннісні орієнтації, які будуть визначати подальший професійний шлях, а також ставлення до обраної діяльності, що пов'язана з наданням допомоги людям у складних життєвих ситуаціях [56].

Вікові особливості студентів також включають розвиток здатності до емоційної адаптації в умовах нових соціальних реалій. Саме в студентському віці молоді люди навчаються працювати в колективі, взаємодіяти з людьми різних вікових категорій, культур та соціальних груп. Цей процес є важливим для соціальних працівників, адже професія вимагає постійної взаємодії з людьми, вміння знаходити підхід до різних категорій клієнтів, розуміти їхні потреби, переживання та проблеми. Важливим аспектом цього вікового етапу є також ідентифікація себе як частини певної професійної спільноти. Майбутні фахівці соціальної сфери поступово починають усвідомлювати, що вони належать до професії, яка має свою етику, принципи, стандарти та виклики. Вони також починають формувати уявлення про роль соціальних працівників у суспільстві, їхню відповідальність за зміни в соціальних структурах [74].

Однією з психологічних передумов професійного самовизначення майбутніх соціальних працівників є їх самосвідомість. Вона визначає здатність індивіда адекватно оцінювати свої можливості, інтереси та переконання, що має безпосередній вплив на процес вибору професії. Особливо важливою ця характеристика стає в контексті соціальної роботи, де від майбутнього фахівця вимагається не лише високий рівень професійних навичок, але й емоційна зрілість, здатність до емпатії та готовність до складних міжособистісних

взаємодій [32]. Розуміння власних сильних і слабких сторін дозволяє студентам зібрати необхідну інформацію про себе, щоб зробити обґрунтований вибір і правильно спланувати свій професійний шлях. Також самосвідомість допомагає майбутнім соціальним працівникам формувати чітке розуміння своїх цінностей, переконань і інтересів. У процесі самовизначення вони можуть виявити, що соціальна робота відповідає їхнім внутрішнім переконанням про допомогу іншим людям, боротьбу з соціальними проблемами та підтримку тих, хто опинився у складних життєвих ситуаціях. Ці цінності можуть стати основою для подальшого професійного вибору, оскільки вони сприяють формуванню глибокої мотивації і бажання працювати в обраній сфері [50].

Самосвідомість охоплює також здатність до саморефлексії, яка є важливою складовою професійного розвитку соціального працівника. Рефлексія дозволяє студентам оцінити власні емоції, ставлення до обраної професії, а також реакцію на різні соціальні ситуації. Цей процес не лише допомагає аналізувати свої помилки та досягнення, а й дає можливість змінювати своє ставлення до роботи, обирати найбільш ефективні стратегії взаємодії з клієнтами. Студенти, які мають високу самоусвідомленість, можуть глибше усвідомлювати важливість і складність соціальної роботи, що, у свою чергу, дає змогу їм більш ефективно виконувати свої професійні обов'язки в майбутньому [11]. Усвідомлення своїх цінностей та переконань є також важливим для визначення меж професійної діяльності. Важливо, щоб майбутній соціальний працівник розумів, на що готовий йти в рамках своїх принципів і де проходять межі його можливостей.

Емоційна зрілість також є однією з ключових психологічних передумов професійного самовизначення майбутніх соціальних працівників. Вона передбачає здатність адекватно реагувати на емоційні стимули та ситуації, що виникають у процесі професійної діяльності, зокрема, під час взаємодії з клієнтами, колегами та іншими учасниками соціальної роботи. Професія соціального працівника вимагає не лише професійних навичок, але й глибокої емоційної компетентності, оскільки ці фахівці часто працюють з людьми, що переживають кризові ситуації, емоційно напружені моменти або мають

серйозні психологічні проблеми. Однією з основних складових емоційної зрілості є вміння керувати власними емоціями. Майбутні соціальні працівники повинні вміти тримати свої почуття під контролем, не дозволяючи їм впливати на їх професійну діяльність. Це особливо важливо в ситуаціях, коли емоції клієнта можуть бути негативними, наприклад, при кризах, депресіях чи гніві [17].

Окрім того, емоційна зрілість вимагає здатності до співпереживання. Соціальний працівник має бути здатним не тільки розуміти емоції інших, але й відчувати їх, співпереживати, щоб забезпечити емоційну підтримку тим, хто цього потребує. Співпереживання є важливим елементом соціальної роботи, оскільки дозволяє встановлювати довірчі відносини з клієнтами, що є основою ефективної допомоги. Якщо майбутній соціальний працівник не має достатнього рівня емоційної зрілості, він може стати занадто емоційно вразливим, що ускладнює виконання професійних обов'язків. Важливо відзначити, що емоційна зрілість має велике значення не тільки в роботі з клієнтами, але й у професійному колективі. Спокійне, відповідальне і збалансоване ставлення до труднощів, що виникають на роботі, дозволяє ефективно взаємодіяти з колегами і керівниками, зберігаючи здоровий клімат у колективі [20]. Це також допомагає уникати емоційного вигорання та сприяє збереженню професійного інтересу до роботи.

Мотивація та ціннісні орієнтації також є важливими психологічними передумовами професійного самовизначення майбутніх соціальних працівників. Вибір цієї професії, як правило, не є випадковим і часто базується на глибоких внутрішніх переконаннях і прагненнях допомогти тим, хто цього потребує. Мотивація майбутніх соціальних працівників часто має сильну соціальну складову, оскільки ця професія передбачає роботу з людьми, що стикаються з труднощами в житті, зокрема вразливими групами населення. Саме бажання змінювати їхнє життя на краще, покращити соціальну ситуацію і надавати допомогу в складних умовах є основним мотивом для вибору цієї професії [5]. Це прагнення до допомоги іншим може бути як усвідомленим, так і інтуїтивним.

Мотивація, яка керує майбутніми соціальними працівниками, часто пов'язана з особистими переживаннями, досвідом і бажанням змінити ситуацію в суспільстві. Вона включає в себе прагнення створити більш справедливе та рівне середовище для всіх, без винятку. Мотивація досягнення соціальної справедливості є однією з центральних у професії соціального працівника, оскільки ця професія передбачає боротьбу з нерівністю, стигматизацією та соціальною ізоляцією. Бажання активно впливати на суспільство та змінювати його мотивує майбутніх соціальних працівників до зусиль і прагнення змінювати соціальну ситуацію на особистому, груповому та суспільному рівнях [8].

Ціннісні орієнтації, що лежать в основі вибору професії, також мають велике значення для професійного самовизначення майбутніх соціальних працівників. Це можуть бути цінності, пов'язані з правами людини, рівністю, гідністю, а також із загальними принципами гуманізму. Студенти, які обирають соціальну роботу, часто мають розвинене почуття справедливості та співчуття, що визначає їхнє прагнення до допомоги тим, хто опинився в складних життєвих ситуаціях. Вони можуть керуватися внутрішніми переконаннями про те, що кожна людина має право на гідне життя, на підтримку та можливості для розвитку, незалежно від її соціального чи економічного становища. Ці цінності стають основою для вибору професії та забезпечують значну мотивацію для подальшого розвитку в цій сфері. Мотивація та ціннісні орієнтації також взаємодіють із внутрішніми потребами, зокрема в самореалізації [12].

Готовність до соціальної відповідальності є однією з психологічних передумов професійного самовизначення майбутніх соціальних працівників. Ця готовність передбачає усвідомлення значущості і серйозності ролі соціального працівника в суспільстві, а також бажання нести відповідальність за зміну життя людей, які потребують допомоги. Важливо, що соціальний працівник є не просто спеціалістом, який виконує свої обов'язки, але й агентом змін, здатним впливати на соціальні процеси та допомагати людям долати життєві труднощі. Така готовність вимагає від майбутнього соціального працівника

розуміння своєї ролі в системі соціальних відносин, усвідомлення того, що його діяльність безпосередньо впливає на долі інших людей [23].

Соціальна відповідальність включає в себе не лише бажання допомогти, а й готовність долати складнощі, які можуть виникнути в процесі роботи. Це потребує від соціального працівника не тільки професійних знань і навичок, а й певного рівня емоційної зрілості та стійкості, оскільки робота з людьми, особливо в кризових ситуаціях, є емоційно важкою. Готовність до соціальної відповідальності пов'язана з розумінням, що саме соціальні працівники здатні створювати умови для позитивних змін у соціальній ситуації окремої особистості або громади в цілому. Щоб нести таку відповідальність, майбутній соціальний працівник має володіти певними внутрішніми переконаннями та мотиваціями, що визначають його готовність до цієї професії [38].

Особливо важливим є усвідомлення того, що соціальна відповідальність не обмежується лише професійною діяльністю, а є частиною загальної життєвої позиції особистості. Тому для студентів, які обирають соціальну роботу, характерне глибоке розуміння важливості їхньої діяльності у більш широкому соціальному контексті. Вони повинні бути готовими до того, що їхня робота буде мати не тільки індивідуальний, а й суспільний вплив. Тому одним із аспектів готовності до соціальної відповідальності є прагнення майбутніх соціальних працівників до змін на рівні громад, соціальних груп та суспільства загалом [53]. Вони повинні бути готові до того, щоб стати активними учасниками процесу покращення життя тих, хто потребує підтримки, і бути ініціаторами цих змін.

Гнучкість та адаптивність є важливими психологічними передумовами професійного самовизначення майбутніх соціальних працівників. У професії соціального працівника ці якості особливо важливі через постійну змінність умов роботи та різноманіття ситуацій, з якими доводиться мати справу. Здатність до адаптації означає готовність швидко реагувати на зміни в соціальному середовищі, а також можливість застосовувати різні стратегії в роботі в залежності від конкретної ситуації. Це дозволяє соціальному працівнику не тільки ефективно виконувати свої функції, а й максимально

задовольняти потреби клієнтів у різних соціальних контекстах. Гнучкість у роботі соціального працівника проявляється в умінні пристосовуватися до умов, що постійно змінюються, та до нових соціальних викликів. Професія соціального працівника потребує від спеціаліста вміння адаптувати свої методи роботи в залежності від типу клієнтів, середовища, у якому здійснюється допомога, а також від конкретних проблем, які стоять перед особистістю або групою. Це дозволяє працівнику використовувати різні підходи та стратегії, щоб бути ефективним в різних ситуаціях [68]. Наприклад, робота з дітьми, що опинилися в складних життєвих умовах, вимагає одного підходу, тоді як робота з дорослими, які переживають соціальні або психологічні труднощі, потребує іншого.

Адаптивність також важлива для соціальних працівників, оскільки в їхній діяльності може виникати потреба швидко змінювати свої дії та стратегії відповідно до нових обставин. Клієнти можуть мати різні соціальні ролі, переконання, культурні особливості, і вміння соціального працівника налагоджувати ефективну комунікацію з різними категоріями людей є важливою складовою професійної майстерності. Вміння встановлювати довірчі відносини з людьми, зокрема з тими, хто знаходиться в кризових ситуаціях, вимагає високої гнучкості й адаптивності [74]. Наприклад, для роботи з людьми, що переживають насильство, чи з родинами, що опинилися в складних ситуаціях, необхідна здатність адаптувати комунікацію до їхніх емоційних і психологічних станів.

Один із аспектів адаптивності – це здатність соціального працівника вчасно змінювати свої підходи відповідно до зміни соціальних умов. Соціальні працівники часто працюють у контексті змінюваних законодавчих норм, нових соціальних ініціатив чи програм підтримки, що потребує гнучкості в підходах до роботи. Вміння освоювати нові технології, змінювати стилі роботи залежно від потреб клієнтів та обставин – це важлива частина їхньої професійної підготовки. Ця здатність стає необхідною у боротьбі з багатьма соціальними проблемами, коли від того, як швидко і ефективно соціальний працівник

адаптується до нових викликів, залежить успіх у допомозі конкретному клієнту або групі [3].

Однією з важливих характеристик гнучкості є здатність до навчання та розвитку. Соціальний працівник, який постійно вдосконалює свої професійні навички, має можливість адаптуватися до нових умов роботи, застосовувати сучасні методи і практики, що дозволяють йому бути ефективним у своїй діяльності [9]. Це підвищує не тільки професіоналізм, а й ефективність у наданні допомоги, оскільки соціальні умови можуть постійно змінюватися, і працівник повинен вміти підтримувати високу якість своєї роботи навіть у нових ситуаціях.

Загалом психологічні передумови професійного самовизначення майбутніх соціальних працівників є основою для їх ефективної професійної діяльності та розвитку особистісної ідентичності в умовах соціальної роботи. Перш за все, самосвідомість є важливим чинником у формуванні професійного самовизначення. Уміння зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, усвідомлення власних цінностей і переконань допомагає майбутньому соціальному працівникові налаштуватися на правильну професійну орієнтацію та визначити оптимальні стратегії взаємодії з клієнтами. Саморефлексія дозволяє постійно аналізувати власні дії та вчинки, що підвищує рівень компетентності та допомагає уникнути професійного вигорання [23].

Отже, студентський вік є періодом активного розвитку як професійних, так і особистісних характеристик майбутніх соціальних працівників. Вікові передумови професійного самовизначення студентів включають усвідомлення необхідності обрати шлях у професії, визначення своїх цінностей і пріоритетів, здатність до адаптації до нових умов і готовність до соціальної відповідальності. Психологічні передумови професійного самовизначення визначають не лише вибір професії, але й успішну адаптацію до професійного середовища. Розвиток самосвідомості, емоційного інтелекту, готовності до самопожертви та співчуття є ключовими елементами в процесі підготовки соціальних працівників.

1.3. Основні чинники й умови формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення

В сучасних умовах важливим аспектом успішності здійснення майбутньої професійної діяльності є відповідна готовність. Успішне самовизначення у професії соціального працівника вимагає не тільки знань і навичок, а й глибокого розуміння власних цінностей, переконань та мотивацій, що лежать в основі вибору спеціальності. Формування готовності до професійного самовизначення є складним і багатогранним процесом, який залежить від ряду чинників – психологічних, соціальних, освітніх та особистісних.

Як стверджує О. Повідайчик, готовність майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення визначається здатністю обирати професійний шлях, який відповідає їхнім цінностям, інтересам та особистим переконанням. Це також включає усвідомлення необхідності постійного розвитку та здатність адаптуватися до змін, що відбуваються в професії соціального працівника. Готовність до професійного самовизначення автор розглядає і як здатність інтегруватися в професійну спільноту, бути активним учасником соціального процесу, орієнтуватися на професійні стандарти та етичні принципи [40]. Це включає не лише володіння певними знаннями та навичками, але й здатність співпрацювати з колегами, клієнтами та іншими учасниками соціальної роботи.

На думку І. Савельчук, готовність майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення – це процес усвідомлення та підготовки до вибору професії, коли студент виявляє здатність оцінювати свої сили, здібності та інтереси, а також орієнтується на потреби та вимоги професії соціального працівника. Це визначення можна трактувати як здатність особистості розуміти, чому саме соціальна робота є її вибором, а також готовність до труднощів, що можуть виникати в професійній діяльності. Таке самовизначення передбачає не тільки прагнення до роботи в сфері допомоги людям, а й розуміння етичних, соціальних і психологічних аспектів професії [50].

Визначення готовності до професійного самовизначення соціальних працівників І. Мельничук передбачає, що це комплекс особистісних, психологічних та соціальних характеристик, які дозволяють студентам усвідомлено обирати свою професійну діяльність, спираючись на ціннісні орієнтації та внутрішню мотивацію. Це також означає здатність приймати відповідальність за власні професійні рішення та бути готовими до подальшого розвитку в професійній сфері. Важливою складовою готовності є й бажання працювати в соціальній сфері, мати гнучкість у професійних навичках, що дозволяє ефективно взаємодіяти з різними категоріями клієнтів [29].

Також готовність майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення Н. Коляда, Н. Левченко трактують як процес інтеграції особистісних переконань, соціальних цінностей і практичних навичок, які сприяють ефективному виконанню ролі соціального працівника [22]. Це здатність вибрати соціальну роботу як свою кар'єрну траєкторію, приймати виклики професії, враховуючи емоційні та моральні аспекти взаємодії з людьми, які знаходяться в складних ситуаціях. Професійне самовизначення у цій сфері потребує адаптації до змінюваних соціальних умов та здатності до саморозвитку.

На думку В. Поліщук, наявність готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення характеризує здатність реалізовувати свої внутрішні потенціали в професії, долати труднощі, а також формувати стійке бажання допомагати іншим, забезпечуючи ефективно соціальне середовище для вирішення проблем клієнтів [21]. Це не тільки готовність до подолання труднощів професії, а й бажання отримати знання, що дозволяють ефективно допомагати людям і змінювати соціальну ситуацію.

Загалом готовність майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення визначимо як комплексну особистісну якість, яка включає усвідомлення студентами своїх особистих цінностей, мотивацій, здібностей, а також здатність ефективно приймати рішення щодо свого професійного шляху та адаптуватися до вимог професії соціального працівника. Вона передбачає готовність вибрати та реалізувати професійний шлях,

визначити кар'єрні орієнтири, а також адаптуватися до постійно змінюваних умов соціальної роботи. Сформована готовність до професійного самовизначення є важливою для студентів, оскільки допомагає їм впевнено вступити в професію, брати на себе відповідальність, планувати власний кар'єрний шлях і розуміти важливість постійного розвитку та самовдосконалення в умовах соціальної роботи.

Структура готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення є багатокomпонентною. Зокрема, основними компонентами цієї структури є когнітивний, мотиваційний, особистісний та поведінковий аспекти.

Так, когнітивний компонент включає знання та уявлення про професію соціального працівника і передбачає розуміння специфіки роботи соціального працівника, його ролі в суспільстві та вимог до цієї професії. Формування цього компонента відбувається через вивчення теоретичних курсів, ознайомлення з реальними практиками роботи соціальних працівників, участь у навчальних стажуваннях. Когнітивний компонент також включає саморефлексію, тобто здатність майбутнього соціального працівника оцінювати власні можливості і потенціал, що дозволяє приймати усвідомлене рішення про вибір професії [47].

Мотиваційний компонент готовності визначається внутрішнім бажанням допомагати іншим людям, бажанням працювати в соціальній сфері, прагненням змінювати соціальну ситуацію на краще. Мотивація є рушійною силою для досягнення високих результатів у професії соціального працівника. Мотивація до вибору цієї професії може бути різною: ціннісною (орієнтація на цінності справедливості, рівності, підтримки людей у складних ситуаціях), емоційною (емоційне прагнення до допомоги іншим), або соціальною (бажання змінювати соціальні структури та систему) та ін. [50].

Особистісний компонент готовності включає низку характеристик, які визначають здатність студента усвідомлено обирати професію та успішно її реалізовувати. Він включає наявність професійних орієнтацій, що відображають переконання студента, чому саме соціальна робота є його покликанням. Це передбачає взаємодію цінностей, інтересів і бажання працювати на благо суспільства, а також усвідомлення важливості та

відповідальності соціального працівника в умовах сучасного світу. Особистісний компонент є комплексним, інтегруючим професійні орієнтації, що дозволяє особистості вибрати соціальну роботу як професію та успішно функціонувати в її межах [6].

Поведінковий компонент включає здатність студентів застосовувати набуті знання і навички в реальних умовах роботи, адекватно реагувати на конкретні ситуації, застосовувати практичні навички у роботі з клієнтами, вирішувати соціальні проблеми, організувати власну професійну діяльність. Поведінковий аспект також передбачає готовність до постійного розвитку і вдосконалення своїх професійних компетенцій, адже соціальна робота є динамічною сферою, яка вимагає постійної адаптації до змінних умов [].

Важливе значення для формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення мають соціокультурні чинники. Одним з найважливіших є вплив суспільних тенденцій і змін, що відображаються в актуальних соціальних проблемах. Сучасні зміни в суспільстві, зокрема у сфері прав людини, соціальної справедливості та рівності прав та можливостей, значно впливають на формування ціннісних орієнтацій майбутніх фахівців. Соціальна справедливість є основним принципом професії соціального працівника, тому розуміння цього поняття та його актуальність на різних етапах суспільного розвитку є важливим фактором для професійного самовизначення.

Зміни в суспільних відносинах, що сприяють розвитку ідеї рівності прав громадян незалежно від статі, віку, раси, соціального статусу, також впливають на формування професійної ідентичності майбутніх соціальних працівників. Підвищена увага до захисту прав вразливих груп населення, таких як люди з інвалідністю, безпритульні особи, мігранти чи біженці, стимулює студентів до вибору професії соціального працівника як способу боротьби з соціальною несправедливістю. У суспільствах, де відбуваються значні трансформації в сфері соціальних і політичних прав, соціальний працівник виступає не лише як помічник, а й як агент змін у суспільстві, що надає можливість майбутнім

фахівцям відчутти власну відповідальність за покращення соціальної ситуації [3].

Зміна соціокультурного контексту може також впливати на світогляд майбутніх соціальних працівників, сприяючи розвитку інтересу до вирішення соціальних проблем, таких як бідність, наркоманія, безробіття, насилля в родині та ін. Вивчення вказаних проблем та обговорення їх на практичних заняттях допомагають студентам збагачувати свої професійні знання та формувати критичний погляд на соціальні процеси. Крім того, важливим фактором є зміна рольових моделей, які активно впливають на вибір майбутньої професії. Сьогодні соціальні працівники більше не лише допомагають у традиційних питаннях, але й активно долучаються до вирішення нових соціальних викликів.

Особистісні чинники відіграють важливу роль у формуванні готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення, оскільки саме внутрішні прагнення та мотивація визначають вибір професії та готовність до її реалізації. Важливість внутрішньої мотивації полягає в тому, що вона є основним рушієм діяльності людини. Для соціального працівника внутрішня мотивація не лише допомагає долати труднощі професійної діяльності, але й сприяє глибшому розумінню соціальних проблем та прагненню до змін у суспільстві. Внутрішня мотивація, орієнтована на бажання допомогти іншим, досягнення соціальної справедливості та боротьбу з нерівністю, є важливим фактором у виборі соціальної роботи як професії [17].

Майбутній соціальний працівник, котрий керується внутрішнім бажанням допомагати іншим, шукає можливості для реалізації своїх ідеалів та цінностей у професійному середовищі. Важливе значення має також позитивне ставлення до самої професії, розуміння її значущості для суспільства. Коли студент вірить у користь і необхідність цієї професії, це стає основою для його кар'єрного розвитку та довготривалого прагнення до успіху. Соціальна робота вимагає великої віддачі та відповідальності, тому позитивне ставлення до неї є важливим стимулом для студентів, які хочуть побудувати успішну кар'єру в цій сфері.

Реалізація в професії потребує певних особистісних якостей, серед яких важливими є високий рівень емпатії, здатність до співпереживання та бажання допомогти тим, хто цього потребує. Ставлення до соціальної роботи як важливої місії допомоги людям формує в студентів внутрішню готовність до серйозних професійних викликів. Особистісні чинники, що включають внутрішні прагнення, відчуття власної значущості в професії, допомагають будувати професійну ідентичність і реалізувати свій потенціал у роботі. Позитивне ставлення до соціальної роботи зумовлюється також тим, що ця професія дає можливість впливати на соціальні процеси, змінювати життя людей на краще, допомагати соціально вразливим категоріям [7]. Це безпосередньо пов'язано з бажанням досягти особистого і професійного розвитку. Успіх у соціальній роботі можливий лише тоді, коли соціальний працівник відчуває свою причетність до змін у суспільстві, переконаний у своїй здатності досягати значних результатів.

Для формування готовності до професійного самовизначення важливою є здатність до саморефлексії. Соціальний працівник повинен вміти критично оцінювати себе, свої дії, взаємодії з клієнтами, аби забезпечити ефективність своєї роботи. Така рефлексія дозволяє виявляти сильні та слабкі сторони, працювати над власним розвитком, удосконалювати професійні навички. Сформована внутрішня мотивація й переконання в значущості обраної професії веде до розвитку професійної ідентичності. Студенти, які мають глибоке розуміння місії соціального працівника як агента змін, здатні підтримувати довготривалі стосунки з клієнтами та допомагати їм вирішувати складні життєві ситуації. Позитивне ставлення до професії стимулює не тільки бажання допомагати, але й формує прагнення до постійного вдосконалення, кар'єрного зростання та розвитку професійних навичок [20].

Важливою для формування готовності до професійного самовизначення також роль соціального середовища, в якому перебуває майбутній соціальний працівник. Підтримка з боку тренерів, наставників, мотивація та рекомендації з боку колег у професії можуть значно підсилити внутрішнє прагнення до

самовизначення. Така підтримка сприяє формуванню стійкого позитивного ставлення до майбутньої професії та надає впевненість у своїх силах.

Психологічні умови формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення мають велике значення, адже професія соціального працівника передбачає постійну взаємодію з людьми в складних життєвих ситуаціях, що може бути емоційно важким і психологічно виснажливим. Одним з основних аспектів є розвиток емоційної стійкості, стресостійкості та психологічної витривалості. Ці характеристики допомагають майбутнім соціальним працівникам справлятися з ситуаціями, коли їм доводиться працювати з клієнтами, які переживають глибокі травми, стреси або емоційні розлади. Професія соціального працівника часто включає в себе роботу з людьми в екстремальних ситуаціях, наприклад, з жертвами насильства, бездомними людьми, людьми, які пережили великі втрати або мають серйозні фізичні чи психічні розлади. Без достатнього рівня психологічної стійкості та витривалості працівник може зазнати вигорання або емоційного виснаження, що значно погіршить ефективність його роботи [35].

Розвиток емоційної стійкості є невід'ємною частиною професійної підготовки, оскільки дозволяє працівникам зберігати внутрішній баланс навіть у найскладніших ситуаціях. Стресостійкість допомагає соціальним працівникам адекватно реагувати на ситуації кризового характеру, наприклад, коли клієнти виявляють агресію, розпач або психологічний опір. Вони повинні вміти не лише надавати допомогу, але й не втрачати емоційну стабільність, адже їхні емоції можуть безпосередньо впливати на ефективність взаємодії з клієнтами [40]. У таких умовах важливими є навички саморегуляції – уміння зберігати спокій, контролювати свої емоції та фокусуватися на завданні, що стоїть перед ними.

Наступним важливим психологічним аспектом є підготовка до роботи з людьми, які знаходяться в складних життєвих ситуаціях. Соціальний працівник часто стикається з такими категоріями клієнтів, як жертви насильства, люди, що втратили житло, особи з інвалідністю або психічними розладами. Уміння працювати з такими людьми вимагає не лише теоретичних знань, а й

психологічної підготовки, здатності слухати, виявляти співчуття та безоцінно ставитися до їхнього досвіду. Клієнти, які пережили травми чи складні життєві умови, потребують особливого підходу, адже їхня психіка часто вразлива, а емоційний стан може бути нестабільним. Для того, щоб допомогти таким особам, соціальні працівники мають не тільки виявляти чутливість і підтримку, але й розуміти психологічні механізми поведінки та емоцій, що допоможе будувати ефективні стосунки на основі довіри та взаєморозуміння [53].

Формування навичок емпатії та соціальної підтримки є невід'ємною частиною психологічної підготовки майбутніх соціальних працівників. Емпатія дозволяє не тільки краще розуміти емоційний стан клієнта, а й ефективно реагувати на його потреби. Вона є основою для розвитку взаємодії, заснованої на довірі і повазі. Соціальні працівники повинні вміти підтримати людину не лише на рівні дій, а й через емоційну підтримку, що є важливим елементом їх професійної діяльності. Навички емпатії дозволяють знижувати рівень тривожності клієнтів, даючи їм відчуття безпеки, що є важливим аспектом при наданні допомоги особам, які переживають труднощі [42].

Психологічна підготовка до роботи з людьми в складних життєвих ситуаціях також включає розвиток навичок комунікації та адаптації до різних соціальних контекстів. Соціальний працівник має володіти техніками активного слухання, вмінням запитувати та правильно формулювати відповіді. Це необхідно для того, щоб виявити реальні потреби клієнта та сформулювати допомогу, яка найбільш відповідає його ситуації. Важливою є також здатність до критичного мислення – здатність оцінювати ситуацію з різних точок зору та вибирати найбільш адекватні стратегії допомоги [23].

Психологічна готовність до професії соціального працівника передбачає також розвиток самосвідомості. Студенти, які обирають соціальну роботу, мають бути здатними до самооцінки і розуміти, що вони можуть бути не тільки надавачами допомоги, але й людьми, які самі потребують емоційної підтримки, коли стикаються з важкими ситуаціями. Навчання і підготовка майбутніх соціальних працівників повинні сприяти розвитку їхньої здатності розуміти

себе та свої обмеження, шукати допомогу, коли це необхідно, а також підтримувати внутрішню гармонію в процесі професійної діяльності [6].

Фізичні та матеріальні умови також є невід'ємною складовою процесу формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення. Від якості цих умов залежить не лише успішність навчального процесу, але й здатність студентів отримати необхідні знання, навички та досвід для подальшої професійної діяльності. Одним із основних аспектів є наявність відповідних навчальних матеріалів, які повинні бути доступними та актуальними. Це включає підручники, наукові статті, методичні посібники, а також сучасні навчальні платформи, які дозволяють студентам знайомитися з новітніми тенденціями в галузі соціальної роботи. Технічне забезпечення також має значення, оскільки на сьогодні соціальні працівники часто використовують комп'ютерні програми для аналізу даних, управлінських та консультаційних процесів. Тому доступ до сучасних технологій і програмного забезпечення під час навчання є важливим елементом підготовки майбутніх фахівців [22].

Використання сучасних навчальних платформ дозволяє студентам соціальних спеціальностей мати можливість отримувати знання у зручному форматі, включаючи онлайн-курси, відео-лекції, інтерактивні модулі, а також практичні завдання, що дозволяють опрацьовувати реальні ситуації, з якими стикаються соціальні працівники. Такі платформи дають змогу студентам розвивати навички самостійного навчання, критичного мислення та аналізу, що є важливими для їх подальшої роботи в професії [40]. Також вони надають можливість для дистанційного навчання, що особливо важливо для тих студентів, які мають обмежений доступ до фізичних навчальних ресурсів.

Наявність комфортних умов для навчання та розвитку є не менш важливою умовою для формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення. Це включає не лише зручні аудиторії, але й створення сприятливого середовища для навчання, яке передбачає чистоту, безпеку, належне освітлення, температурний режим та комфортні меблі. Такі умови сприяють тому, щоб студенти могли зосередитись на навчанні, не відволікаючись на зовнішні фактори [50]. Коли середовище є

комфортним, це позитивно впливає на загальний психологічний стан студентів, дозволяючи їм розвивати професійні компетенції та готуватися до майбутньої кар'єри.

Організація роботи в умовах навчальних практик також є важливою умовою для формування готовності до професійного самовизначення. Важливо, щоб майбутні соціальні працівники мали можливість набути практичного досвіду, працюючи в реальних умовах, з реальними клієнтами та в рамках реальних соціальних проблем. Навчальна практика вимагає створення професійного середовища, яке дозволяє студентам взаємодіяти з досвідченими фахівцями, вчитися від них і отримувати цінні поради щодо того, як ефективно допомагати людям у складних соціальних ситуаціях. Практичні заняття мають включати роботу з різними категоріями клієнтів, що дозволяє майбутнім соціальним працівникам набувати досвіду взаємодії з різними соціальними групами, зрозуміти особливості кожної категорії та адаптувати свої стратегії допомоги відповідно до потреб клієнта [70].

Умови організації навчальних практик повинні враховувати наявність необхідних ресурсів і підтримки для студентів. Це може включати наставництво, доступ до професійних інструментів і методик роботи, можливість брати участь у різноманітних семінарах та тренінгах, що допомагають розвитку практичних навичок. Зокрема, керівники практики мають бути досвідченими фахівцями й професіоналами, готовими надавати зворотний зв'язок, допомагати в розвитку студентів та виявляти індивідуальні проблеми, що виникають під час роботи.

Важливою умовою є забезпечення студентів необхідними матеріальними ресурсами для виконання практичних завдань, а також можливість отримувати матеріали для самостійного навчання. Для студентів, які працюють в соціальних установах під час практики, необхідно мати доступ до різноманітних ресурсів, таких як спеціалізовані документи, інформаційні бази даних, що дозволяють надавати ефективну допомогу клієнтам. Всі ці умови допомагають створити для студентів атмосферу, яка сприяє не тільки

навчанню, але й розвитку професійної самооцінки та підготовці до реальної діяльності в майбутньому [75].

Отже, готовність майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення включає усвідомлення особистих цінностей, мотивацій, здатність ефективно приймати рішення щодо свого професійного шляху та адаптуватися до вимог професії. Основними компонентами структури готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення є когнітивний, мотиваційний, особистісний та поведінковий аспекти. Успішне формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення значною мірою залежить від соціокультурних, особистісних, соціально-психологічних, освітніх, матеріальних, чинників.

Висновок до розділу 1

1. Самовизначення постає як процес формування професійної ідентичності студента, його усвідомленого вибору та прийняття ролі майбутнього фахівця. Основні наукові підходи до вивчення самовизначення особистості охоплюють різні аспекти цього процесу. Психоаналітичний підхід підкреслює важливість усвідомлення підсвідомих мотивацій, соціокультурний акцентує роль взаємодії з іншими людьми. Когнітивно-біхевіоральний підхід зосереджує увагу на свідомому процесі прийняття рішень. Екзистенціальний підхід розглядає самовизначення як пошук сенсу життя, а гуманістичний – як досягнення гармонії та самореалізації. Особистісний підхід наголошує на розвитку ідентичності, а підхід самовизначення як особистісного і соціального вибору – на автономії. Біопсихосоціальний підхід інтегрує біологічні, психологічні та соціальні фактори. Кожен підхід доповнює інші, надаючи комплексне уявлення про самовизначення.

2. Студентський вік є періодом активного розвитку як професійних, так і особистісних характеристик майбутніх соціальних працівників. Вікові передумови професійного самовизначення студентів включають усвідомлення необхідності обрати шлях у професії, визначення своїх цінностей і пріоритетів, здатність до адаптації до нових умов і готовність до соціальної

відповідальності. Психологічні передумови професійного самовизначення визначають не лише вибір професії, але й успішну адаптацію до професійного середовища. Розвиток самосвідомості, емоційного інтелекту, готовності до самопожертви та співчуття є ключовими елементами в процесі підготовки соціальних працівників.

3. Готовність майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення включає усвідомлення особистих цінностей, мотивацій, здатність ефективно приймати рішення щодо свого професійного шляху та адаптуватися до вимог професії. Основними компонентами структури готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення є когнітивний, мотиваційний, особистісний та поведінковий аспекти. Успішне формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення значною мірою залежить від соціокультурних, особистісних, соціально-психологічних, освітніх, матеріальних, чинників.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

2.1. Діагностичний інструментарій для вивчення готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення

Відповідно до визначеної нами структури готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення (когнітивний, мотиваційний, особистісний, поведінковий компоненти), запропоновано діагностичний інструментарій емпіричного дослідження. Зокрема, для вивчення сформованості когнітивного компонента готовності, який включає знання та

уявлення студентів про професію соціального працівника, використано розроблену анкету. Для діагностики сформованості мотиваційного компонента готовності використано методику «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана). Дослідження поведінкового компонента готовності ґрунтувалося на використанні опитувальника професійної готовності (ОПГ) Л. Кабардової. Діагностика сформованості особистісного компонента готовності передбачала використання опитувальника професійних типів особистості Д. Голланда.

Охарактеризуємо діагностичний інструментарій емпіричного дослідження компонентів готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення.

Для діагностики сформованості когнітивного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення використано спеціальну анкету. Вона дозволяє оцінити рівень усвідомлення важливості та специфіки цієї професії, а також ступінь розуміння її функцій і завдань. Учасникам надаються 15 запитань, кожне з яких має кілька варіантів відповідей, серед яких потрібно вибрати той, що найбільше відповідає їхнім знанням та уявленням про професію соціального працівника. Запитання охоплюють різні аспекти роботи соціального працівника, такі як його основні функції, завдання, проблеми, з якими він стикається, а також необхідні якості та навички для ефективного виконання професійних обов'язків.

Загалом анкета дозволяє оцінити рівень когнітивної готовності студентів до професії соціального працівника та визначити, які знання і уявлення потребують розвитку для ефективної професійної діяльності. Респонденти з високим рівнем знань готові до роботи в цій сфері, ті, хто мають середній рівень, потребують додаткової підготовки, а особи з низьким рівнем знань потребують значної професійної підготовки для розуміння основ соціальної роботи. Важливо, щоб респондент уважно прочитав кожне питання перед вибором відповіді. Якщо респондент не може точно визначити відповідь, він має обрати найбільш наближену. Анкета має конфіденційний характер, і всі отримані відповіді використовуються виключно для наукових цілей.

Заповнення анкети займає приблизно 10-15 хвилин, тому респондентам рекомендується не поспішати і ретельно відповідати на кожне питання. Рівень сформованості знань та уявлень про професію соціального працівника можна оцінити на основі отриманих результатів анкети, що дозволяє поділити респондентів на три групи – з високим, середній і низьким рівнем знань та уявлень.

Для діагностики сформованості мотиваційного компонента готовності до професійної діяльності можна застосувати методику «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана). Вона дозволяє виявити ступінь зовнішньої та внутрішньої мотивації, що впливають на вибір професії соціального працівника. Внутрішня мотивація стосується ситуацій, коли діяльність сама по собі є важливою для особистості, коли вона приносить задоволення від процесу та результатів. Зовнішня мотивація, з іншого боку, базується на прагненні досягти зовнішніх цілей, таких як соціальний престиж, фінансова вигода, або уникнення негативних наслідків.

Для діагностики мотиваційного компонента за цією методикою учасникам пропонується оцінити шість основних мотивів професійної діяльності за п'ятибальною шкалою. Зокрема, вони оцінюють такі аспекти, як грошове забезпечення, прагнення до кар'єрного зростання, прагнення уникати критики або покарань, а також потребу в соціальному престижі та задоволення від процесу роботи і самореалізації. Ці пункти дозволяють визначити, наскільки важливі для студента внутрішні фактори (задоволення від роботи та можливість самореалізації) порівняно з зовнішніми чинниками (фінансові вигоди, соціальний статус тощо). Для обробки результатів методики підраховуються показники трьох видів мотивації: внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ). Внутрішня мотивація обчислюється як середнє значення оцінок за пункти, що стосуються задоволення від роботи та можливості самореалізації. Зовнішня позитивна мотивація включає оцінки за пункти, що стосуються грошового забезпечення, кар'єрного росту та соціального престижу, а зовнішня негативна мотивація враховує прагнення уникати критики чи покарань.

Інтерпретація результатів дозволяє визначити тип мотиваційного комплексу особистості. Найбільш оптимальним є комплекс, в якому переважає внутрішня мотивація над зовнішніми факторами, особливо негативними. Ідеальним є варіант, коли внутрішня мотивація рівна зовнішній позитивній, а негативна мотивація займає найменшу роль. Такий мотиваційний комплекс вказує на сильну внутрішню потребу працювати в соціальній сфері та високий рівень готовності до професійного самовизначення. Натомість наявність сильної зовнішньої негативної мотивації, що перевищує інші види мотивації, є свідченням того, що людина може обирати соціальну професію через зовнішні чинники, такі як уникнення конфліктів або стресових ситуацій, а не через внутрішнє бажання допомагати людям або реалізувати себе в професії. Такий мотиваційний комплекс може свідчити про недостатню готовність до соціальної роботи і необхідність підвищення рівня внутрішньої мотивації.

Задоволеність професією та ефективність у ній пов'язані з оптимальністю мотиваційного комплексу. Чим більше в особистості переважає внутрішня мотивація і менше зовнішніх негативних факторів, тим вищий рівень емоційної стабільності, активності та бажання досягати успіху в професії. У свою чергу, зниження рівня негативної мотивації і підвищення внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації сприяє високій професійній визначеності та кар'єрному розвитку. На основі отриманих результатів виокремлено рівні сформованості мотиваційного компонента готовності – високий, середній і низький.

Для діагностики сформованості особистісного компонента готовності до професійної діяльності можна застосувати опитувальник професійних типів особистості Дж. Голланда. Цей опитувальник дозволяє визначити ступінь зв'язку між типом особистості та професійною діяльністю, до якої людина має схильності. Методика ґрунтується на теорії професійного вибору Дж. Голланда, яка стверджує, що успіх у професійній діяльності залежить від відповідності типу особистості та типу професійного середовища. Згідно з цією теорією, поведінка людини формується не тільки під впливом її особистісних рис, але й залежно від середовища, в якому вона працює. Люди прагнуть знайти

професійне середовище, яке відповідатиме їхнім схильностям, що дозволяє їм розкривати свої здібності та реалізовувати ціннісні орієнтації.

У рамках методики Дж. Голланд визначив шість типів особистості, кожен з яких характеризується певними професійними схильностями та вимогами до професійного середовища. Це реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємницький та артистичний типи. Для кожного типу особистості є свій відповідний тип професійного середовища, що дає змогу виявити найбільш сприятливі умови для розвитку конкретної особистості.

Методика включає визначення переваг респондента серед 42 пар професій, що дозволяє виявити, який з типів особистості домінує у конкретній людині. Для кожної пари професій респондент обирає одну, що йому більш близька, і таким чином формується її профіль схильностей до професій. Отримані результати дають можливість діагностувати рівень відповідності особистісних схильностей до обраної професії та середовища. Це допомагає професійному консультанту або психологу більш точно визначити, на які типи професій краще орієнтувати особистість, зважаючи на її індивідуальні схильності, здібності та цінності.

Загалом, методика є важливим інструментом для допомоги в професійному самовизначенні, формуванні кар'єрного плану та виборі найбільш підходящої професії, що відповідає особистісним властивостям та схильностям людини.

Для діагностики сформованості поведінкового компонента готовності до професійної діяльності можна застосувати опитувальник професійної готовності (ОПГ) Л. Кабардової, спрямований на визначення рівня готовності респондента до ефективної діяльності в певній професійній сфері, зокрема до навчання чи роботи. Основною метою є самооцінка власних можливостей у реалізації ключових умінь, таких як навчальні, творчі, трудові та соціальні, а також оцінка емоційного ставлення, яке виникає під час виконання цих видів діяльності, і переваг чи небажання мати ці види діяльності в майбутній професії.

Використання опитувальника професійної готовності (ОПГ) Л. Кабардової дозволяє отримати достовірну інформацію про наявність, взаємне поєднання та успішність реалізації професійно орієнтованих умінь і навичок, а також емоційне підкріплення цих умінь. Це допомагає зрозуміти, чи відповідають внутрішні переконання, здібності та прагнення респондента конкретній професії чи сфері діяльності. Результати обробляються за допомогою визначення балів за кожною з оцінок і їх співвідношенням до професійних типів діяльності. П'ять типів професійних орієнтацій поділяються за такими категоріями: людина – знак, людина – техніка, людина – природа, людина – художній образ і людина – людина. Це дає змогу визначити найбільш відповідні професії для респондента на основі його особистих схильностей і здібностей.

Важливо зазначити, що опитувальник ОПГ також дозволяє оцінити обґрунтованість професійних виборів респондента. Це дозволяє коректно направляти консультації щодо вибору професії, оскільки за допомогою цього інструменту можна виявити не лише наявність інтересів, але й рівень розвитку конкретних професійних навичок. Важливим є також врахування того, що деякі професії можуть бути пов'язані з різними типами діяльності, наприклад, соціальний працівник математики може відноситися одночасно до категорій «людина – людина» та «людина – знакова система». Відтак, цей опитувальник дає можливість більш точно і обґрунтовано визначити професійну орієнтацію особистості і надати рекомендації щодо вибору підходящої професійної сфери.

На основі узагальнення результатів усіх використаних методик визначено три рівні готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення – високий середній і низький. Загалом різні рівні готовності майбутніх соціальних працівників відображають ступінь їхнього розуміння професії, внутрішньої мотивації, особистісної зрілості та здатності до практичної діяльності в соціальній сфері. Високий рівень готовності передбачає повну підготовленість до професії, середній рівень свідчить про необхідність додаткової підготовки, а низький рівень потребує значної роботи

над розвитком як знань, так і особистісних якостей для ефективної професійної діяльності.

Отже, для вивчення сформованості когнітивного компонента готовності, який включає знання та уявлення студентів про професію соціального працівника, використано анкету. Для діагностики сформованості мотиваційного компонента готовності використано методику «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана). Дослідження поведінкового компонента готовності ґрунтувалося на використанні ОПГ – опитувальника професійної готовності Л. Кабардової. Діагностика сформованості особистісного компонента готовності передбачала використання опитувальника професійних типів особистості Д. Голланда. Визначено три рівні готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення, які відображають ступінь їхнього розуміння професії, внутрішньої мотивації, особистісної зрілості та здатності до практичної діяльності в соціальній сфері.

2.2. Аналіз результатів дослідження готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення

Емпіричне дослідження готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення було проведено на базі закладу вищої освіти «Західноукраїнський національний університет». У загальну вибірку увійшли 50 студентів 2-4 курсів спеціальності 231 Соціальна робота. Аналіз результатів дослідження дав змогу оцінити рівень готовності студентів до професійного самовизначення в сфері соціальної роботи, а також розробити відповідні рекомендації викладачам для покращення освітньо-професійної їх підготовки.

Дослідження готовності студентів – майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення передбачало використання низки діагностичних методик, зокрема анкети, методики «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана), опитувальника професійної готовності Л. Кабардової, опитувальника професійних типів особистості Д. Голланда.

Так, для діагностики сформованості когнітивного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення використано спеціальну анкету (Додаток А). Систематизацію результатів дослідження цього компонента готовності представлено на рис. 2.1.

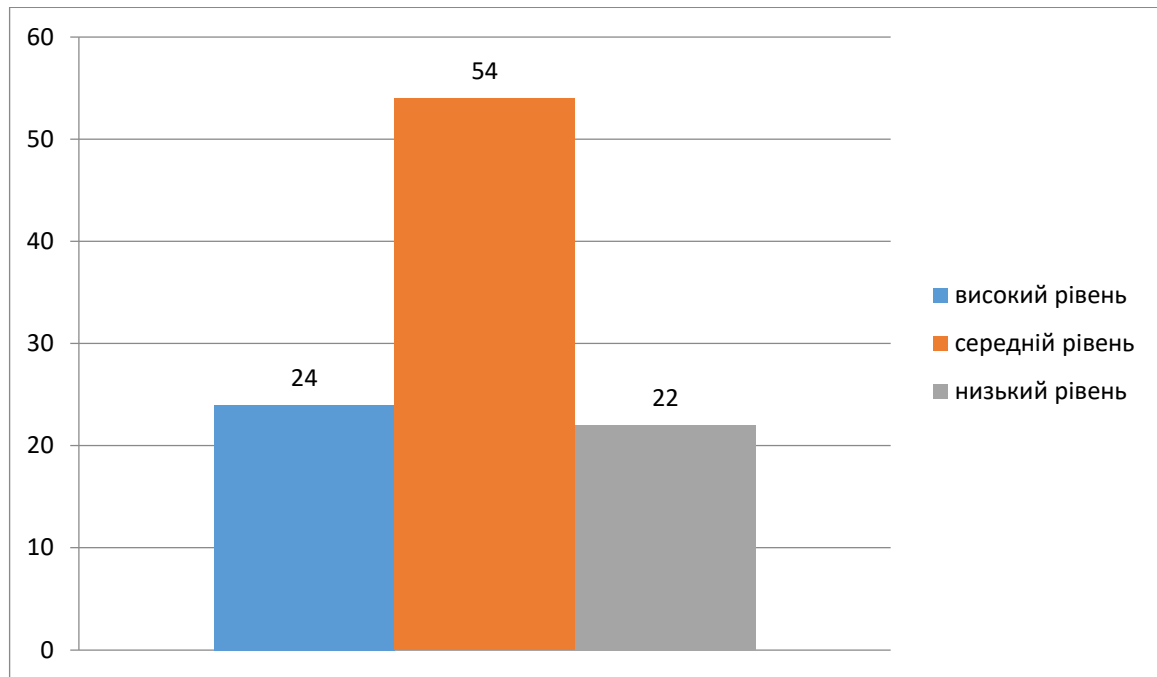


Рис. 2.1. Рівні сформованості когнітивного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення (%)

У результаті дослідження сформованості когнітивного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення було встановлено, що 26% респондентів демонструють високий рівень. Особи з високим рівнем знань про професію соціального працівника мають чітке та глибоке розуміння її суті, завдань і обов'язків. Вони добре усвідомлюють роль соціального працівника в суспільстві, його функції та специфіку роботи. Такі особи можуть детально описати, чим саме займається соціальний працівник, як він взаємодіє з різними категоріями людей та які методи і прийоми використовує в своїй роботі. Вони здатні пояснити, як соціальний працівник може допомогти в вирішенні соціальних проблем, забезпеченні соціальної справедливості, підтримці вразливих груп населення. Крім того, мають високий рівень емоційної зрілості, розуміють важливість емоційної стійкості,

співпереживання та комунікативних навичок у роботі соціального працівника. Зазвичай мають чіткі уявлення про етичні норми професії та їх значення в практичній діяльності. Вони також здатні ефективно орієнтуватися в питаннях соціальної роботи та мають високу готовність до цієї професії.

У 52% студентів виявлено середній рівень сформованості знань та уявлень. Такі особи мають загальне уявлення про основні функції соціальних працівників, але їх розуміння обмежене лише базовими знаннями. Вони розуміють, що соціальний працівник допомагає людям, зокрема тим, хто потрапив у складні життєві ситуації, проте не мають глибоких знань про різні сфери його діяльності та конкретні методи роботи. Такі особи можуть знати, що соціальні працівники працюють з дітьми, людьми з інвалідністю, жертвами насилля, але не здатні детально пояснити, якими конкретно методами та технологіями вони забезпечують цю допомогу. Вони мають загальне розуміння значення емоційної стійкості в професії, але не завжди можуть пояснити, як саме ці якості важливі для ефективної роботи. Такі люди потребують додаткового навчання для поглиблення своїх знань і розуміння специфіки професії.

У 22% студентів виявлено низький рівень сформованості знань та уявлень. Такі особи мають лише поверхневе або нечітке уявлення про цю професію, можуть знати лише загальні терміни, пов'язані з соціальною роботою, і в основному обмежуються враженнями про допомогу людям, без розуміння, які конкретні дії виконує соціальний працівник. Вони часто не розрізняють різні сфери соціальної роботи, не знають специфіки взаємодії з різними категоріями клієнтів і не мають уявлення про етичні та професійні стандарти роботи в цій галузі. Такі особи, ймовірно, не можуть точно сказати, які саме навички та знання необхідні для ефективного виконання роботи соціального працівника. Вони можуть не усвідомлювати важливість емоційної стійкості, комунікабельності чи здатності до співпереживання в роботі, через що потребують професійної підготовки для поглиблення своїх уявлень і готовності до соціальної роботи.

Як бачимо, рівень сформованості когнітивного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення недостатній.

Для діагностики сформованості мотиваційного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності застосовано методику «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана). Систематизацію результатів дослідження мотивів професійної діяльності майбутніх фахівців представлено на рис. 2.2.

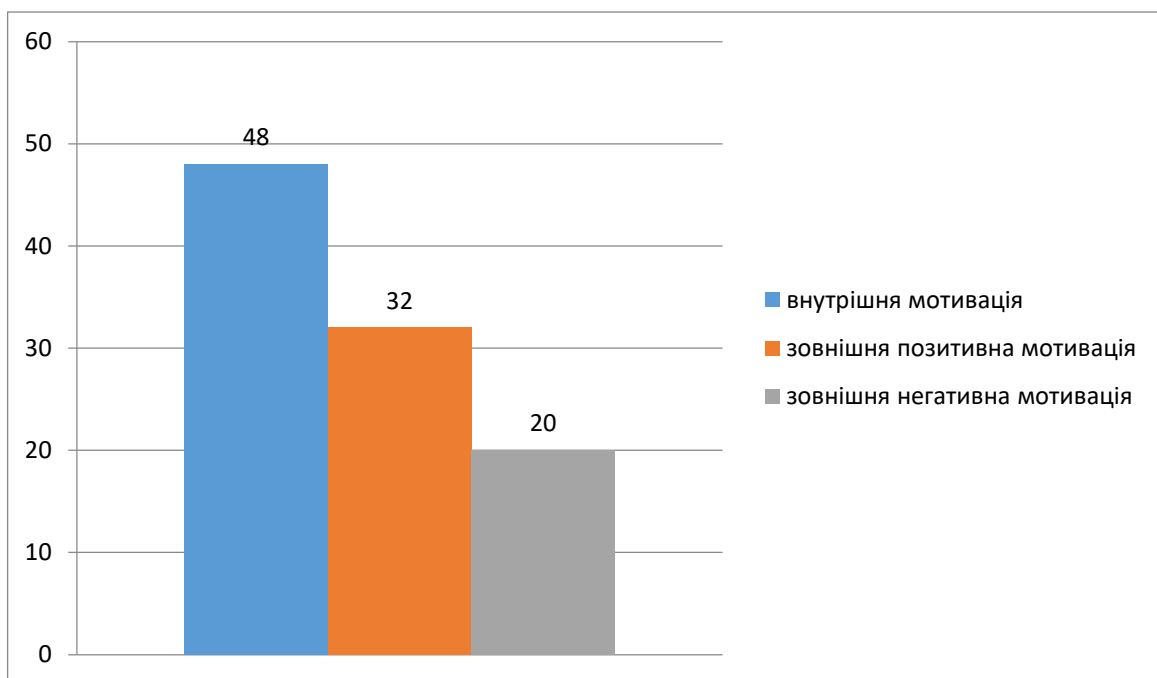


Рис. 2.2. Сформованість мотивів професійної діяльності у майбутніх соціальних працівників (%)

У дослідженні мотивів професійної діяльності у майбутніх соціальних працівників було проаналізовано співвідношення між різними типами мотивації, зокрема внутрішньою, зовнішньою позитивною та зовнішньою негативною мотивацією. За результатами дослідження, у 48% студентів домінує внутрішня мотивація, у 32% – зовнішня позитивна мотивація, а у 20% – зовнішня негативна мотивація. Так, внутрішня мотивація вказує на те, що діяльність сама по собі є значущою для особистості, тоді як зовнішня мотивація спрямована на задоволення зовнішніх потреб, таких як соціальний престиж або

матеріальна винагорода. Зовнішні мотиви у студентів поділяються на позитивні та негативні. Позитивні зовнішні мотиви, як правило, є більш ефективними та бажаними в професійній діяльності майбутніх соціальних працівників, тоді як негативні мотиви, такі як прагнення уникати неприємностей, можуть свідчити про низький рівень сформованості мотивації до професії. Згідно з результатами дослідження, переважання внутрішньої мотивації у студентів є позитивним показником, що свідчить про значущість для них самої діяльності, а не зовнішніх факторів.

Окрім того, методика «Мотивація професійної діяльності» в модифікації А. Реана дозволяє визначити мотиваційний компонент готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення через оцінку співвідношення внутрішніх та зовнішніх мотивів, що впливають на їхній вибір професії. На основі отриманих результатів виокремлено три рівні сформованості у майбутніх соціальних працівників мотиваційного компонента готовності до професійного самовизначення (рис. 2.3).

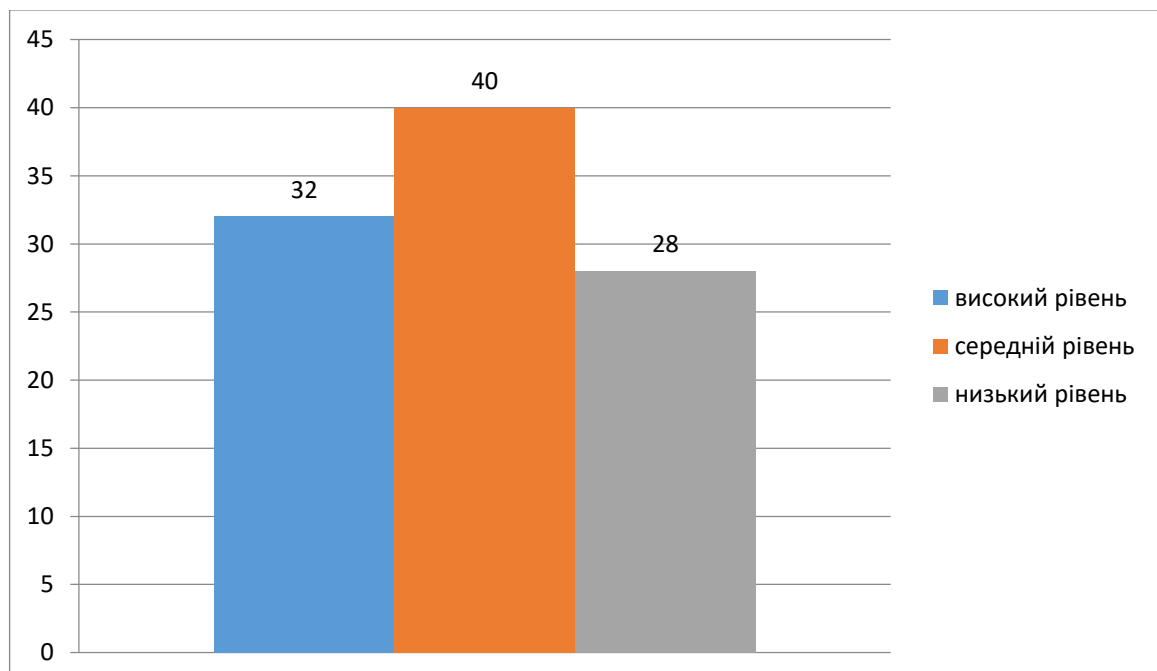


Рис. 2.3. Рівні сформованості мотиваційного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення (%)

Так, у 32% студентів виявлено переважання високого рівня мотиваційної готовності до професійного самовизначення. В них домінує внутрішня мотивація та зовнішня позитивна мотивація. Це означає, що майбутній соціальний працівник має сильну мотивацію до самореалізації в професії, для нього важливі сам процес роботи, досягнення результатів, а також бажання допомагати людям. Внутрішня мотивація (відчуття задоволення від роботи та можливість реалізувати свій потенціал) є головною рушійною силою, а зовнішні фактори, як-от соціальний престиж або грошове забезпечення, також є значущими, але не визначальними. Майбутній фахівець прагне досягти значущих результатів в професії, отримувати визнання та повагу за свою роботу, активно працює для кар'єрного росту і професійного успіху. Є чітке розуміння важливості своєї професії для суспільства та її значущості для розвитку особистісних якостей.

На середньому рівні готовності, виявленому у 40% студентів, можуть переважати як внутрішні, так і зовнішні мотиваційні фактори, але їх взаємодія може бути не збалансованою. Внутрішня мотивація може бути присутня, але в меншій мірі порівняно з зовнішніми факторами (наприклад, фінансовими або кар'єрними). Це може свідчити про прагнення до професійного зростання, однак без глибокого внутрішнього бажання займатися соціальною роботою на довгостроковій основі. У таких випадках соціальний працівник може ставитися до професії як до необхідного кроку для досягнення зовнішньої вигоди – такої як стабільна заробітна плата або престижна посада. Але відсутність глибокого внутрішнього бажання допомагати людям може призвести до неефективності в роботі та незадоволення в професії через відсутність особистісної мотивації.

У 28% студентів виявлено переважання низького рівня мотиваційної готовності, що характеризується домінуванням зовнішніх негативних мотивів над іншими типами мотивації. Це означає, що майбутній соціальний працівник може бути мотивований лише бажанням уникнути негативних наслідків, таких як критика, покарання чи неприємності. У таких випадках соціальний працівник вибирає професію не через внутрішнє бажання допомагати людям або через впевненість у власній здатності до самореалізації, а через зовнішні

причини, які можуть бути менш стабільними. Це може свідчити про низький рівень готовності до професійного самовизначення, оскільки такі мотиви вказують на неготовність до викликів професії, нестійкість у виборі та відсутність глибокої впевненості в значущості та перспективності цієї роботи для особистісного розвитку. Такі працівники можуть бути схильні до професійної вигорання або відсутності задоволення від роботи через недостатньо розвинутий внутрішній мотив досягнення позитивних результатів у соціальній роботі.

Констатуємо, що задоволеність професією і професійна ефективність залежать від того, наскільки у студента розвинута внутрішня мотивація до соціальної роботи та наскільки важливі моральні цінності. Високий рівень внутрішньої мотивації, який поєднується з зовнішніми позитивними факторами (кар'єрний зріст, престиж), є ключем до успішної професійної діяльності та особистісного задоволення. Середній рівень вказує на наявність певних труднощів у мотивації, а низький рівень свідчить про необхідність зміни ставлення до професії та її значення для майбутнього соціального працівника. Як бачимо, рівень сформованості мотиваційного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення недостатній.

Для діагностики сформованості особистісного компонента готовності до професійної діяльності нами застосовано опитувальник професійних типів особистості Дж. Голланда. Систематизацію результатів дослідження професійних типів особистості майбутніх фахівців представлено на рис. 2.4.

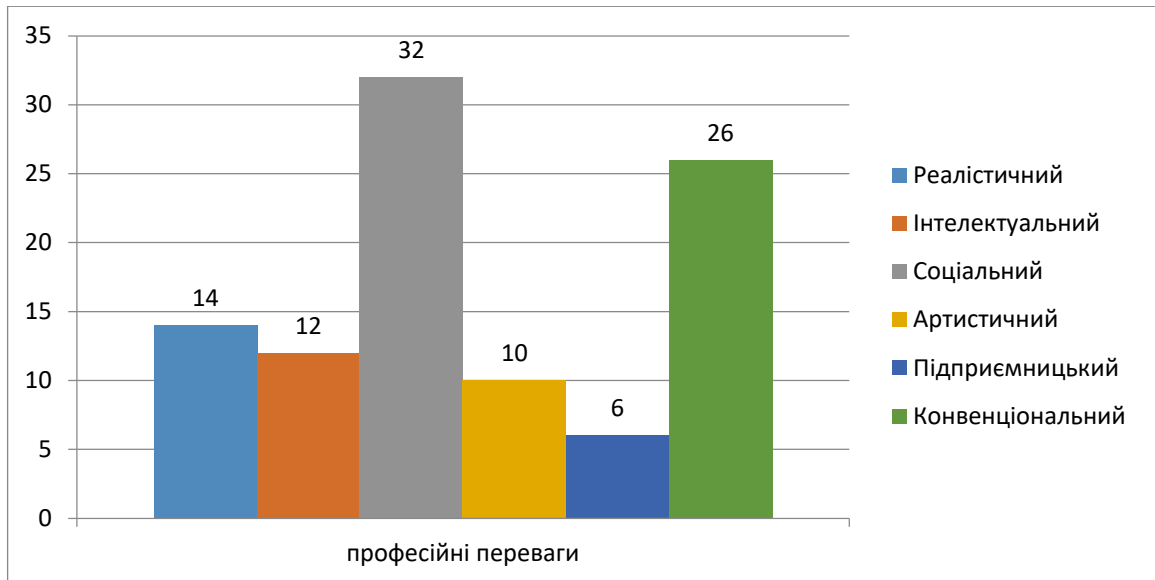


Рис. 2.4. Домінуючі професійні типи особистості майбутніх соціальних працівників (%)

Результати дослідження професійних типів особистості майбутніх соціальних працівників показують, що найбільша частка респондентів належить до соціального типу – 32%. Цей тип є найбільш підходящим для професії соціального працівника, оскільки він характеризується гуманністю, чутливістю, активністю, орієнтацією на соціальні норми та здатністю до співчуття і розуміння емоційного стану інших. Соціальний тип особистості має добре розвинені вербальні здібності, що є важливим для спілкування з клієнтами та розв'язання їхніх проблем. Вміння зрозуміти емоційний стан інших людей і співчуття є важливими складовими соціальної роботи, що включає допомогу людям у складних життєвих ситуаціях. Люди цього типу також схильні до професій, що передбачають активну взаємодію з людьми, що є важливим аспектом роботи соціального працівника. Тому соціальний тип є оптимальним для цієї професії, оскільки перелічені особистісні характеристики безпосередньо відповідають вимогам роботи соціального працівника.

На другому місці знаходиться конвенціональний тип, який становить 26% респондентів. Цей тип зазвичай вибирає професії, пов'язані з канцелярськими і розрахунковими роботами, створенням та оформленням документів, а також встановленням кількісних співвідношень. Однак для професії соціального працівника конвенціональний тип є менш підходящим, оскільки ця робота вимагає здебільшого міжособистісних навичок, співпраці з людьми, вміння

виражати співчуття і допомагати в емоційно складних ситуаціях. Хоча в деяких випадках адміністративна частина соціальної роботи може вимагати навичок цього типу (оформлення документів, звітність), основна увага все ж таки має бути спрямована на взаємодію з клієнтами.

12% майбутніх соціальних працівників виявили домінуючу схильність до інтелектуального типу, що орієнтований на теоретичні цінності та розумову працю. Хоча представники цього типу мають розвинені аналітичні здібності і схильність до точних наук, для професії соціального працівника ця схильність не є повністю оптимальною. Соціальна робота часто вимагає емоційного залучення, співчуття, взаємодії з людьми, що може не відповідати замкненому та менш емоційному характеру інтелектуального типу. Однак інтелектуальні здібності можуть бути корисними в аспектах аналізу соціальних проблем і розробки ефективних стратегій підтримки клієнтів.

14% респондентів відносяться до реалістичного типу, що вибирає професії, що потребують фізичної сили і спритності. Для професії соціального працівника реалістичний тип не є найкращим варіантом, оскільки робота вимагає більше міжособистісної взаємодії, емоційного інтелекту та співчуття, а не фізичної праці. Хоча в деяких сферах соціальної роботи можуть бути випадки, де реалістичний тип може застосувати свої практичні навички (наприклад, в підтримці людей з психофізичними порушеннями), загалом фах більше орієнтований на соціальну взаємодію, а не на практичні або фізичні завдання.

10% майбутніх соціальних працівників належать до артистичного типу, який є менш підходящим для соціальної роботи, оскільки така діяльність зазвичай вимагає стабільності, уваги до деталей та здатності працювати з людьми в реальних життєвих ситуаціях, що не завжди відповідає схильностям артистичного типу до абстракції та творчих виразів. Проте, їхні емоційні й інтуїтивні здібності можуть бути корисними в ситуаціях, де важлива чутливість до потреб клієнтів, особливо в роботі з людьми, що пережили травми.

Найменше майбутніх соціальних працівників налічує підприємницький тип – лише 6%. Цей тип характеризується високою здатністю до самостійного

ухвалення рішень та лідерства. Хоча перелічені якості можуть бути корисними на управлінських позиціях у соціальній сфері, для безпосередньої соціальної роботи з клієнтами ці особистісні характеристики можуть бути не настільки важливими. Підприємницький тип може віддати перевагу професіям, де більше уваги приділяється організації ц управлінню процесами, а не співпраці з людьми.

На основі аналізу професійних типів особистості майбутніх соціальних працівників виокремлено три рівні сформованості особистісного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення (рис. 2.5).

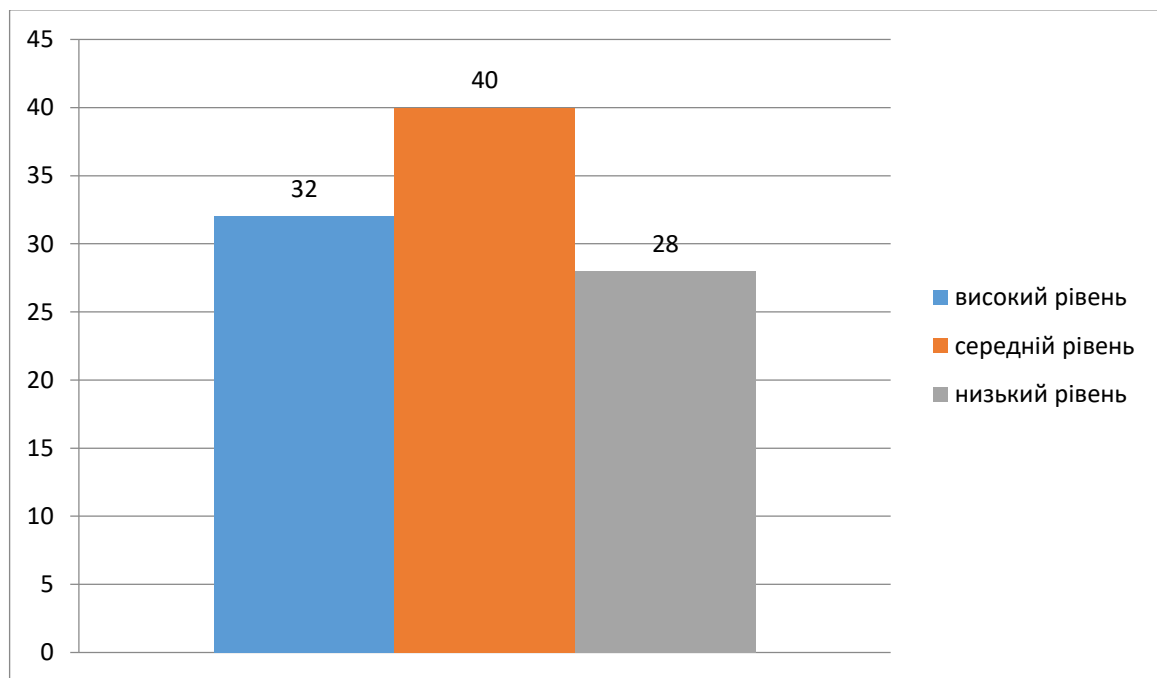


Рис. 2.5. Рівні сформованості особистісного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення (%)

Так, високий рівень сформованості особистісного компонента готовності охоплює студентів, які належать до соціального типу. Вони становлять найбільшу частку (32%) і володіють рисами, що найкраще відповідають вимогам професії соціального працівника: гуманність, чутливість, здатність до співчуття та розуміння емоційного стану інших людей, добре розвинені вербальні здібності. Завдяки своїй орієнтації на соціальні норми та активну

взаємодію з іншими людьми, цей тип є оптимальним для професії соціального працівника, оскільки відповідає основним вимогам до комунікативних і емоційних здібностей, необхідних для ефективної роботи з клієнтами.

Середній рівень сформованості особистісного компонента готовності включає студентів, які належать до конвенціонального (26%) та реалістичного (14%) типів (загалом 40%). Представники конвенціонального типу мають схильність до канцелярських і розрахункових робіт, що теоретично може бути корисним у адміністративній частині соціальної роботи (оформлення документів, звітність). Проте для ефективної взаємодії з клієнтами, соціальний працівник потребує більш розвинутих комунікативних та емоційних навичок. У випадку реалістичного типу, основна схильність до фізичної праці може бути менш відповідною для роботи, яка вимагає активної соціальної взаємодії та емоційного залучення. Однак цей тип може виявляти корисні навички в специфічних сферах соціальної роботи, наприклад, підтримка людей із психофізичними порушеннями. Тому студенти можуть продовжувати розвивати свої міжособистісні навички, які сприятимуть успішній професійній діяльності.

На низькому рівні сформованості особистісного компонента готовності знаходяться студенти, які належать до інтелектуального (12%), артистичного (10%) та підприємницького (6%) типів (загалом 28%). Представники інтелектуального типу зосереджені на теоретичній діяльності, аналітичних здібностях та творчих підходах, однак для роботи соціального працівника важливі емоційне залучення і здатність взаємодіяти з людьми в реальних життєвих ситуаціях. Це робить інтелектуальний тип менш підходящим для соціальної роботи, де часто необхідно не лише аналізувати проблеми, а й надавати підтримку та співчуття клієнтам. Артистичний тип, зокрема через схильність до абстракції та творчості, також має менше відповідних якостей для роботи, яка потребує постійної стабільності та уваги до деталей у взаємодії з людьми. Підприємницький тип, хоч і має здібності до лідерства і прийняття рішень, надає перевагу організаційній роботі, що може бути менш відповідним для роботи з людьми, яка вимагає глибокої емоційної

взаємодії. Представникам цього рівня необхідно розвивати особистісні якості, що відповідають вимогам професії соціального працівника, особливо в аспектах комунікації та емпатії.

Як бачимо, рівень сформованості особистісного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення недостатній.

Для діагностики сформованості поведінкового компонента готовності до професійної діяльності застосовано опитувальник професійної готовності (ОПГ) Л. Кабардової, спрямований на визначення рівня готовності респондента до ефективної діяльності в певній професійній сфері. Систематизацію результатів дослідження професійної готовності майбутніх фахівців соціальної сфери представлено на рис. 2.6.

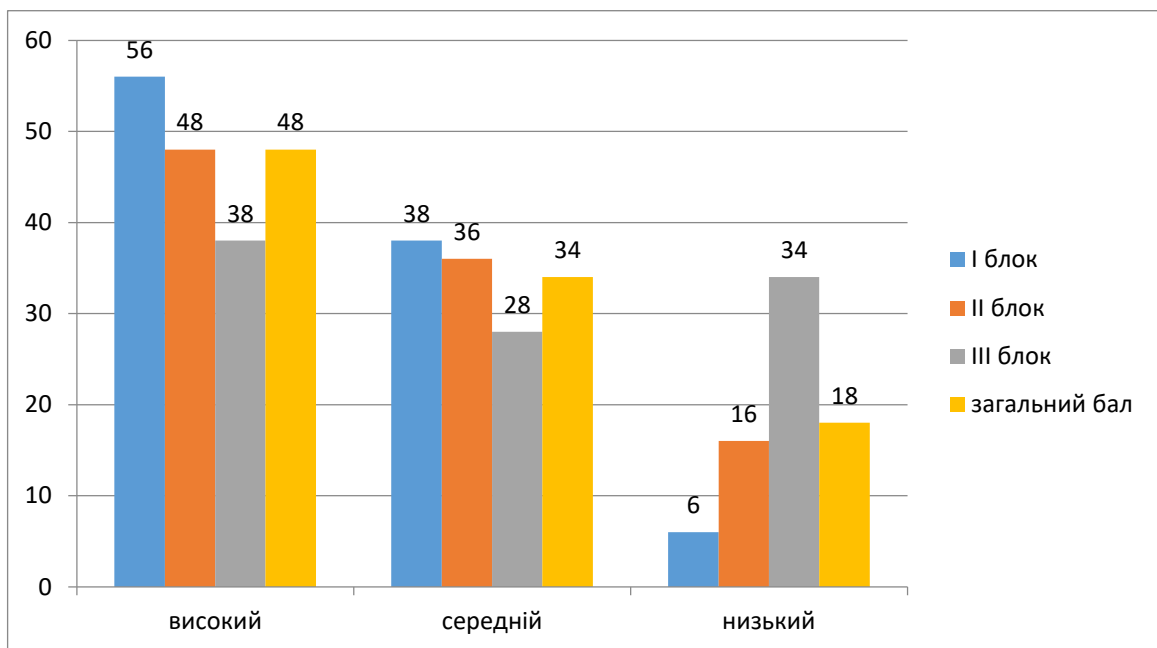


Рис. 2.6. Рівні професійної готовності майбутніх соціальних працівників (%)

Аналіз результатів за блоком питань, що стосуються мотивів професійної діяльності, показав, що 38% респондентів мають низький рівень мотивації до професії соціального працівника, вважаючи її недостатньо важливою для себе. 56% майбутніх соціальних працівників не усвідомлюють значення професії та не розглядають її як цінність у житті. Лише 6% респондентів продемонстрували

високі бали в цій категорії, що свідчить про недостатній рівень сформованої професійної мотивації серед більшості майбутніх фахівців.

Щодо блоку питань про знання професії, результати показують, що 48% респондентів мають низький рівень обізнаності про зміст майбутньої професії. Тільки 36% учасників дослідження продемонстрували середній рівень знань, а 16% – високий. Це вказує на те, що значна частина майбутніх соціальних працівників не має чіткого уявлення про специфіку професії, що вимагає додаткової уваги до освітніх аспектів підготовки.

Відповідно до результатів блоку питань, що стосуються практичних аспектів готовності до професійної діяльності, 38% респондентів показали низькі бали, що свідчить про недостатнє самопізнання та нездатність правильно оцінити власні особистісні якості в контексті професії соціального працівника. 38% учасників отримали середні бали, а 34% – високі, що демонструє наявність певної практичної готовності, хоча вона не є у всіх на достатньому рівні.

Загалом, за результатами дослідження, 48% майбутніх соціальних працівників мають низький рівень готовності до професійної діяльності, що свідчить про недостатню готовність до свідомого та ефективного виконання обов'язків в обраній професії. 34% респондентів продемонстрували середній рівень готовності, а високий рівень готовності виявили лише 18%. Ці результати свідчать про необхідність подальшої роботи з формування професійної готовності майбутніх соціальних працівників, зокрема в аспектах мотивації, знань про професію та практичних навичок.

На основі результатів вивчення готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності визначено три рівні сформованості поведінкового компонента готовності до професійного самовизначення (рис. 2.7):

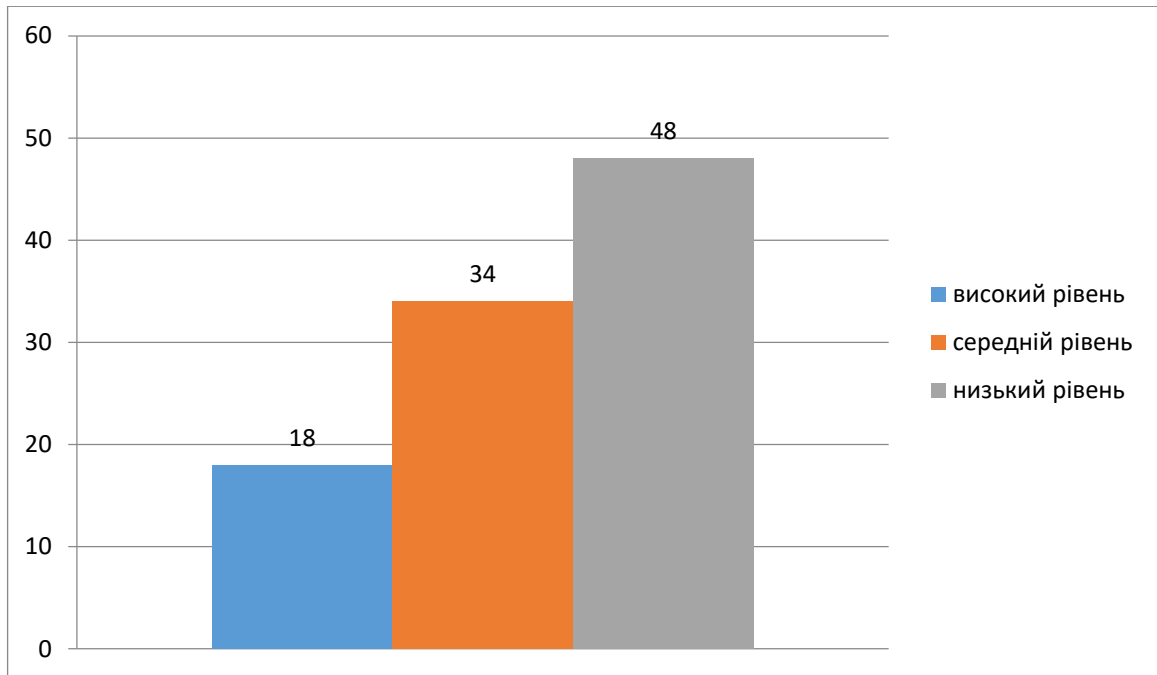


Рис. 2.7. Рівні сформованості поведінкового компонента готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення (%)

Так, низький рівень сформованості поведінкового компонента готовності продемонстрували 48% респондентів, що свідчить про недостатню готовність до свідомого виконання професійних обов'язків. Цей рівень характеризується слабкою мотивацією, відсутністю чіткої обізнаності про зміст професії та нездатністю правильно оцінити свої особистісні якості в контексті майбутньої роботи. Такі респонденти не сприймають професію соціального працівника як важливу для себе і мають труднощі з усвідомленням її значення в житті.

Середній рівень сформованості поведінкового компонента готовності продемонстрували 34% респондентів, що свідчить про здатність до професійного самовизначення. Вони мають деяке уявлення про професію та розуміють її значення, хоча мотивація залишається не повністю сформованою, а практичні навички не досягли достатнього рівня. Це вказує на необхідність додаткової цілеспрямованої роботи для розвитку у студентів вміння співвідносити власні особистісні якості з вимогами професії.

Високий рівень сформованості поведінкового компонента готовності продемонстрували лише 18% респондентів. Цей рівень

характеризується високою мотивацією, чітким розумінням важливості професії та значною обізнаністю про її зміст. Респонденти мають здатність самостійно оцінювати свої сильні та слабкі сторони в контексті соціальної роботи та продемонструвати високий рівень практичної готовності до майбутніх професійних викликів.

Загалом видно, що основна частина майбутніх соціальних працівників знаходиться на низькому та середньому рівнях готовності до професійної діяльності, що вимагає подальших зусиль для розвитку професійної мотивації, знань і практичних навичок. Як бачимо, рівень сформованості поведінкового компонента готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення недостатній.

На основі узагальнення результатів усіх використаних методик визначено три рівні готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення – високий середній і низький (рис. 2.8).

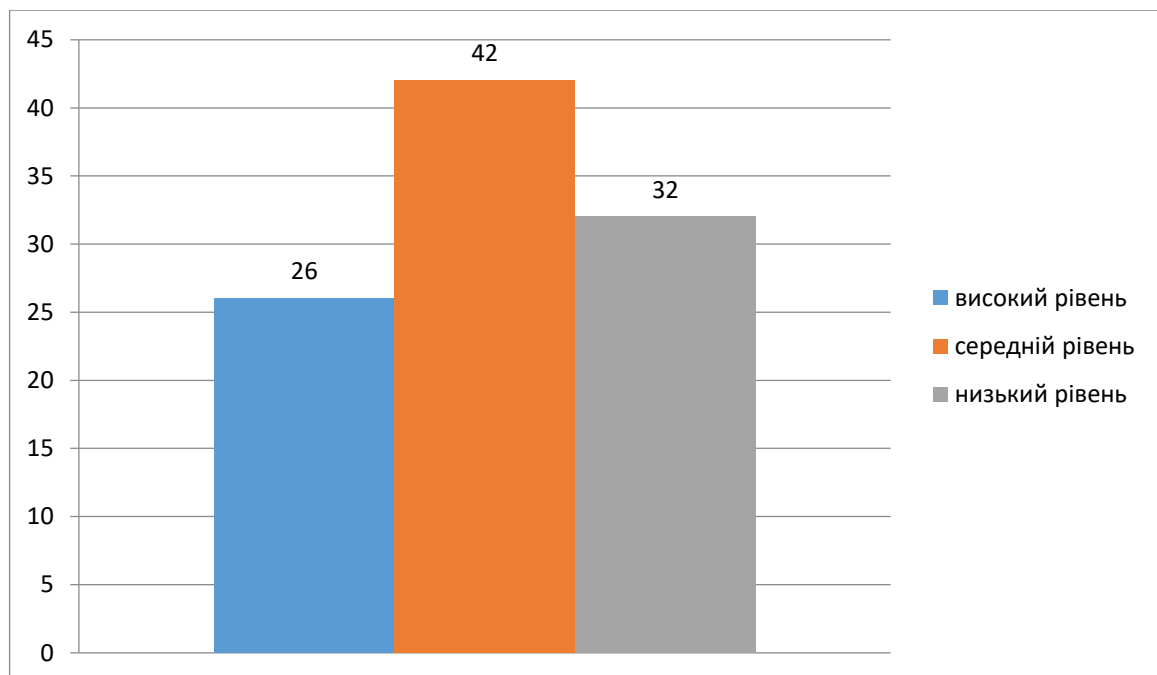


Рис. 2.6. Рівні готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення(%)

Як бачимо, у 26% студентів виявлено високий рівень готовності – майбутні соціальні працівники мають глибоке розуміння своєї професії, усвідомлюють значення і роль соціального працівника в суспільстві та вміють

застосовувати здобуті знання в реальних умовах. Вони мають глибокі знання та чітке уявлення про специфіку роботи соціального працівника, його завдання та соціальні функції. Вони здатні аналізувати та оцінювати соціальні проблеми, розуміють важливість емоційної стійкості і комунікативних навичок. Їхнє знання також включає саморефлексію, тобто здатність оцінювати власні можливості і потенціал у контексті професії. Мотиви, що спонукають їх до вибору професії, часто є ціннісними, вони орієнтовані на справедливість, підтримку людей у складних життєвих ситуаціях, прагнення до змін в соціальній сфері. Їхня мотивація емоційна та соціальна, що забезпечує високу ефективність у професійній діяльності. Вони усвідомлюють своє покликання, мають відповідні професійні орієнтації, розуміють роль соціального працівника в сучасному світі, здатні діяти відповідально та з урахуванням соціальних потреб. Також вміють застосовувати набуті знання та практичні навички для вирішення соціальних проблем, ефективно організовують свою професійну діяльність, мають здатність до постійного самовдосконалення і готові до адаптації до змінних умов професійної діяльності.

Середній рівень готовності виявлено у 42% студентів. Майбутні соціальні працівники володіють базовими знаннями та уявленнями про професію, однак ці уявлення є менш глибокими, ніж у осіб з високим рівнем готовності. Вони мають загальне розуміння функцій соціального працівника та його завдань, але їхні знання обмежуються лише базовими фактами, розуміють основні аспекти професії, проте можуть мати обмежене уявлення про специфіку роботи з різними категоріями клієнтів і методи соціальної роботи. Мотивація до цієї професії в основному зумовлена бажанням допомагати людям і підтримувати соціальну справедливість, але в мотивації можуть бути й емоційні аспекти, без глибокого розуміння соціальних процесів і структури соціальних проблем. Це може бути початковий етап у розвитку професійної мотивації. Вони можуть мати професійні орієнтації, але ці орієнтації можуть бути ще не до кінця сформовані, мають певні цінності, але їм бракує глибокої усвідомленості щодо важливості та відповідальності цієї професії в суспільстві. Також здатні застосовувати базові знання на практиці, але потребують вдосконалення

навичок і досвіду для ефективного виконання своїх обов'язків, готові до роботи в команді, однак адаптація до змінних умов може вимагати додаткової підготовки.

Для 32% студентів характерний низький рівень готовності, що визначає поверхневе розуміння професії, мотивація не завжди є стійкою або достатньо глибокою, а особистісні орієнтації не зовсім сформовані для успішного виконання професійних обов'язків. Студенти мають лише загальне уявлення про соціальну роботу, часто обмежуються лише розумінням її поверхневих аспектів, таких як допомога людям у складних ситуаціях, без глибокого розуміння специфіки професії та методів роботи. Їхня саморефлексія також обмежена, тому вони не можуть точно оцінити свої можливості в цій сфері. Мотивація може бути слабкою або не зовсім чіткою. Студент може не мати чітких мотивів щодо соціальної роботи, мотивація може бути пов'язана більше з економічними або зовнішніми чинниками, ніж з внутрішнім бажанням допомогти людям чи змінювати соціальну ситуацію. У них можуть бути невизначені професійні орієнтації, відсутня чітка впевненість у виборі професії та її відповідності їхнім переконанням і життєвим цілям. Вони не мають глибокого усвідомлення своєї ролі як соціальних працівників і можуть сумніватися в своєму покликанні. Також студенти мають значні труднощі в застосуванні теоретичних знань на практиці. Вони можуть не вміти адекватно реагувати на соціальні проблеми та ситуації, не здатні організувати діяльність, і потребують значної професійної підготовки.

Отже, недостатня готовність майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення виявляється у низькому рівні мотивації до обраної професії, відсутності чіткого усвідомлення її значення та недоліках у знаннях про специфіку професійної діяльності. Більшість респондентів не розглядають професію соціального працівника як важливу частину свого життєвого шляху, що свідчить про недостатню професійну орієнтацію. Крім того, значна частина майбутніх фахівців не має достатнього самопізнання і не може співвіднести власні особистісні якості з вимогами, що постають перед соціальними працівниками. Така ситуація вимагає активної роботи зі

студентами для розвитку усвідомленого вибору професії та формування відповідної мотивації.

Висновок до розділу 2

1. Дослідження готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення передбачало використання низки діагностичних методик, зокрема анкети, методики «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана), опитувальника професійної готовності Л. Кабардової, опитувальника професійних типів особистості Д. Голланда.

2. На основі узагальнення результатів усіх використаних методик визначено рівні готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення – високий (26%), середній (42%) і низький (32%). Показано, що недостатня готовність майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення виявляється у низькому рівні мотивації до обраної професії, відсутності чіткого усвідомлення її значення та недостатніх знань і уявлень про специфіку професійної діяльності.

РОЗДІЛ 3

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

3.1. Програма формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення

Формування готовності майбутніх фахівців до професійного самовизначення є важливим етапом у підготовці їх до успішної кар'єри в галузі соціальної роботи. Сьогодні соціальна робота є однією з найбільш значущих і складних професій, що потребує не тільки теоретичних знань, але й глибокої психологічної готовності, високої мотивації та здатності адаптуватися до постійно змінюваних соціальних умов. У цьому контексті важливою є підготовка майбутніх фахівців не лише на рівні професійних знань і навичок, але й на рівні особистісної готовності. Відповідно, нами розроблено програму

формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення.

Метою програми формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення є створення умов для розвитку необхідних професійних, особистісних та мотиваційних якостей, що дозволяють їм успішно реалізувати себе в соціальній роботі, приймати обґрунтовані професійні рішення і ефективно взаємодіяти з різними категоріями клієнтів.

Завдання програми:

1. Розвиток професійної самоідентифікації, сприяння усвідомленню важливості та значущості професії соціального працівника для суспільства.
2. Формування внутрішньої мотивації до професійної діяльності, зокрема розвиток прагнення до самореалізації, досягнення професійних успіхів та задоволення від процесу роботи в соціальній сфері.
3. Розвиток емоційної стійкості, стресостійкості, здатності до соціально-психологічної адаптації в складних та кризових ситуаціях соціальної роботи.
4. Удосконалення комунікативних та професійних навичок, необхідних для ефективної взаємодії з клієнтами, колегами та ін.
5. Поглиблення знань про соціальні проблеми та кризові ситуації, з якими можуть стикатися соціальні працівники, та розвиток здатності до прийняття професійних рішень у складних умовах.
6. Підвищення рівня професійної відповідальності та готовності до прийняття соціальних змін, що забезпечують ефективну роботу в обраній сфері.
7. Розвиток саморефлексії та критичного мислення, які сприяють розвитку професійної компетентності майбутнього соціального працівника.

Програма формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення реалізовувалася за допомогою соціально-психологічного тренінгу, який сприяв активному залученню студентів до процесу самоусвідомлення та розвитку професійних якостей. Соціально-психологічний тренінг був орієнтований на формування ключових компонентів

готовності до професійної діяльності, таких як мотивація, емоційна стійкість, комунікабельність та здатність до адаптації в професійному середовищі.

У рамках тренінгу були використані різноманітні методи та техніки, що включають рольові ігри, моделювання реальних професійних ситуацій, вправи на розвиток саморефлексії, а також групові дискусії. Ці методи допомогли студентам краще зрозуміти та усвідомити особливості соціальної роботи, важливість розвитку внутрішньої мотивації та емоційної стійкості для ефективної професійної діяльності. Під час тренінгу студенти мали змогу не лише ознайомитися з аспектами соціальної роботи, але й відпрацювати практичні навички взаємодії з клієнтами, вирішення конфліктів, підтримку у кризових ситуаціях, що є важливими для роботи соціального працівника. Такий підхід дозволяє створити умови для розвитку самосвідомості майбутніх професіоналів, що, в свою чергу, сприяє їхній більш впевненій професійній самоідентифікації та готовності до активної діяльності в соціальній сфері.

Зміст програми формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення показано у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

**Зміст програми формування готовності майбутніх
соціальних працівників до професійного самовизначення**

| Тема заняття | Мета | Перелік ігор, вправ та завдань |
|--|--|---|
| 1. Професійне самовизначення: поняття, значення та етапи | Ознайомлення з поняттям професійного самовизначення та визначення етапів і процесу самовизначення в контексті професії соціального працівника. | Вправа на усвідомлення власного професійного шляху («Моя професійна історія»), групове обговорення етапів професійного самовизначення, вправа «Дерево професійних цілей». |
| 2. Розвиток професійної ідентичності та її роль у самовизначенні | Розуміння важливості чіткої професійної ідентичності та визначення власної професійної ролі. | Індивідуальна рефлексія через вправу «Я як соціальний працівник», техніки для зміцнення професійної ідентичності через рольові ігри («Соціальний працівник в дії»), вправа «Мій професійний портрет». |
| 3. Вибір професії та визначення життєвих цілей | Допомогти студентам обрати професію, що відповідає їхнім особистим цінностям, а також навчити ставити професійні і життєві цілі. | Вправа «Моя професійна мрія», метод «Трійка цілей» для визначення життєвих та кар'єрних цілей, рольова гра «Ідеальна професія». |

| | | |
|--|--|--|
| 4. Мотивація до професійного самовизначення: внутрішня та зовнішня мотивація | Поглиблення розуміння різниці між внутрішньою та зовнішньою мотивацією, а також її вплив на готовність до професійного самовизначення. | Вправа «Мої мотиваційні джерела», аналіз причин вибору професії через гру «Мотиваційний лабіринт», колективне обговорення внутрішніх та зовнішніх мотивів у виборі кар'єри. |
| 5. Психологічні аспекти готовності до професійного самовизначення | Розвиток емоційної стійкості та адаптивності, подолання страхів та невизначеності, що виникають при виборі професії. | Вправа «Подолання бар'єрів», групове заняття з техніками психоемоційної саморегуляції («Графік емоційної стійкості»), рольова гра на подолання стресових ситуацій в професії. |
| 6. Самооцінка та саморегуляція в контексті професійного самовизначення | Розуміння впливу самооцінки на процес самовизначення та розвиток саморегуляції. | Техніка «Рефлексія професійних досягнень», вправа «Моя самооцінка сьогодні», завдання «Аналіз власних сильних і слабких сторін у професії». |
| 7. Аналіз власних ресурсів і потреб для професійного розвитку | Оцінка особистих ресурсів для професійного розвитку та створення індивідуального плану розвитку. | Вправа «Мої професійні ресурси», завдання «Створення індивідуального плану розвитку», групова дискусія щодо ресурсів і потреб у кар'єрному шляху. |
| 8. Вибір стратегії самовизначення: кар'єрні шляхи та професійні перспективи | Визначення кар'єрних шляхів та стратегій самовизначення в соціальній сфері. | Вправа «Кар'єрний шлях на 5 років», гра «Стратегія професійного розвитку», аналіз перспектив у соціальній роботі через інтерв'ю з практиками. |
| 9. Ідентифікація зовнішніх чинників, що впливають на професійне самовизначення | Аналіз соціальних, культурних та економічних умов, що можуть впливати на професійний вибір. | Вправа «Зовнішні чинники на вибір професії», групове обговорення культурних та економічних аспектів через гру «Тенденції вибору професії», аналіз ситуацій з реального життя. |
| 10. Професійне самовизначення в умовах практичної діяльності | Розгляд важливості професійної практики для самовизначення в професії соціального працівника. | Завдання «Практика в соціальній роботі: Погляд зсередини», рольова гра «Перший день соціального працівника», вправи з розвитку професійних навичок через тренінги та стажування. |

Так, під час заняття 1 студентам представлено поняття професійного самовизначення, яке включає процес прийняття рішення щодо вибору професії, оцінки своїх інтересів, цінностей та здібностей у контексті обраної діяльності. Важливим аспектом є ознайомлення студентів з етапами самовизначення, які включають самопізнання, роздуми над вибором, оцінка можливих варіантів та прийняття рішення. Це дозволяє майбутнім соціальним працівникам глибше зрозуміти, як важливо визначити свою роль у професії і на яких етапах можна і треба здійснювати саморефлексію.

Заняття починається з теоретичної частини, де студенти знайомляться з основними етапами процесу професійного самовизначення. Це включає самопізнання (визначення своїх інтересів, здібностей, переконань), оцінку професійних можливостей і підготовку до вибору конкретної професії.

Важливим аспектом є також усвідомлення соціальної ролі соціального працівника та того, яку відповідальність він несе перед суспільством. Далі переходять до практичної частини заняття. Студентам пропонується вправа «Мій професійний шлях», де вони мають змогу подумати і записати на аркуші, як виглядатиме їхній професійний шлях, починаючи з вибору спеціальності і закінчуючи кінцевими цілями. Після цього студенти діляться своїми думками в групах, обговорюючи етапи, які вони проходять або планують пройти.

Для підвищення ефективності проводиться гра «Пошук професійної ідентичності». Студенти отримують картки з різними професіями та рисами роботи, серед яких вони повинні вибрати ті, які найбільше відповідають їхнім інтересам та цінностям. Гра допомагає студентам усвідомити важливість самооцінки та самопізнання в процесі вибору професії. Заняття завершується вправою «Моя мотивація», де студенти аналізують, чому саме соціальна робота стала їхнім вибором і що вони хочуть досягти в цій професії. Це дозволяє їм краще зрозуміти свої мотиваційні чинники та оцінити рівень готовності до майбутньої професійної діяльності.

Заняття 2 спрямоване на допомогу майбутнім соціальним працівникам в розумінні своєї професійної ролі та ідентичності. Під час заняття вони ознайомлюються з теоретичними аспектами розвитку професійної ідентичності, а також практично визначають, як цей процес відбувається у контексті соціальної роботи. Ідентичність соціального працівника – це не лише знання професійних стандартів, але й усвідомлення своїх цінностей, переконань та ставлення до соціальних проблем, що впливає на ефективність роботи з клієнтами.

Заняття починається з теоретичної частини, де тренер пояснює, що таке професійна ідентичність, як вона формується протягом навчання і професійної діяльності. Студенти знайомляться з етапами: від початкових уявлень про професію до глибокого самопізнання та прийняття своєї ролі в соціальній роботі. Важливо, щоб студенти розуміли, як розвивається професійна ідентичність, і як зміцнювати її у процесі навчання та практичної діяльності. Далі проводиться інтерактивна вправа «Моя професійна роль». У цій

вправі студенти отримують ситуації, які можуть виникнути в їхній професійній діяльності, і повинні описати, як вони поведуться в кожній ситуації. Вправа допомагає усвідомити, яку роль вони хочуть займати у своїй професії, що включає в себе роль помічника, наставника, захисника прав людини тощо. Після виконання завдання студенти обговорюють свої вибори у малих групах, що допомагає їм усвідомити важливість чіткого визначення власної професійної ролі.

Щоб зміцнити професійну ідентичність студентів, проводиться техніка «Професійний портрет». Учасники створюють свій «портрет» як соціального працівника, визначаючи основні риси, які характеризують їх як фахівця. Вони записують, які компетенції та цінності є для них важливими в роботі, і що допомагає їм відчувати впевненість у професії. Після цього студенти презентують свої портрети в групах, обговорюючи, як вони можуть досягти цих якостей у майбутньому. Заняття завершується вправою «Ресурси професійної ідентичності». Студенти визначають, які ресурси (як зовнішні, так і внутрішні) вони мають для розвитку своєї професійної ідентичності, зокрема це можуть бути наявні навички, підтримка колег, можливості для подальшого навчання. Під час обговорення цієї вправи студентам пропонується подумати про техніки, які можуть допомогти зміцнити їхню професійну ідентичність, наприклад, участь у професійних конференціях, тренінгах, спільнотах практиків.

Заняття 3 допомагає студентам усвідомити, як важливо, щоб обрана професія відповідала їхнім особистим цінностям і життєвим цілям. На початку заняття тренер пояснює, що професійне самовизначення – це процес, який включає вибір такої професії, яка буде не лише джерелом фінансового забезпечення, але й гармонійно впишеться в життєвий шлях особистості. Першим завданням є вправа «Цінності та професія». Студентам пропонується список цінностей (допомога іншим, стабільність, розвиток, спілкування, креативність), і вони повинні вибрати з них ті, які найбільше відповідають їх уявленням про майбутню професію. Після цього обговорюють у малих групах, як ці цінності можуть бути реалізовані в професії соціального працівника.

Далі проводиться вправа «Стратегії для визначення цілей». У цій вправі студенти мають сформулювати свої короткострокові і довгострокові цілі у професійному та особистісному розвитку. Вони визначають, що для них є найбільш важливим на етапі навчання, що хочуть досягти через кілька років після закінчення університету, і як це пов'язано з їхніми особистими прагненнями. Учасники тренінгу мають сформулювати 3-5 конкретних цілей і розробити стратегії досягнення, використовуючи методи SMART (конкретність, вимірюваність, досяжність, релевантність, часові обмеження).

Одна з основних частин заняття – вправа «Кар'єрний шлях у соціальній сфері». Студенти отримують завдання створити план свого кар'єрного розвитку на наступні 5-10 років, враховуючи можливі сходи, необхідні для досягнення цілей у соціальній сфері. Це може бути участь у стажуваннях, розвиток практичних навичок через волонтерство, підвищення кваліфікації через курси чи тренінги. Вони повинні обговорити свої плани в групах, звертаючи увагу на можливі перешкоди і способи їх подолання. Заняття завершується вправою «Мої життєві і професійні мрії», під час якої студенти записують свої найбільші мрії та амбіції щодо майбутньої кар'єри і життя. Вони створюють ментальну карту або малюнок, що візуалізує їхнє уявлення про ідеальне майбутнє. Це завдання дає можливість учасникам розглянути свої прагнення в контексті реальних досягнень і сформулювати конкретні кроки для їх реалізації.

Під час заняття 4 студенти ознайомлюються з поняттям мотивації, розрізняючи внутрішні та зовнішні мотиваційні чинники, а також визначають, як ці мотиваційні фактори впливають на їхню готовність до вибору професії соціального працівника. Заняття починається з теоретичної частини, де тренер пояснює різницю між внутрішньою та зовнішньою мотивацією. Внутрішня мотивація визначається як внутрішнє бажання займатися певною діяльністю через інтерес, задоволення від самого процесу роботи або прагнення до самореалізації. Зовнішня мотивація, обумовлена зовнішніми факторами – фінансова винагорода, соціальний статус, прагнення уникнути неприємностей. Студенти розглядають приклади, де зовнішні та внутрішні мотиваційні

чинники можуть впливати на вибір професії, наприклад, мотивація до допомоги людям через глибоке бажання зробити суспільство кращим (внутрішня мотивація) або прагнення мати стабільну високооплачувану роботу (зовнішня мотивація).

Під час виконання вправи «Мотиваційний аналіз» студентам пропонують заповнити таблицю, де вони повинні оцінити, які внутрішні та зовнішні мотиваційні чинники є для них найбільш важливими при виборі професії. Після цього вони обговорюють свої результати в малих групах, визначаючи, як кожен з мотиваційних чинників впливає на їхнє професійне самовизначення. Студенти отримують можливість зрозуміти, що на їхнє рішення впливають як особисті переконання, так і зовнішні обставини. Далі проводиться вправа «Шлях до внутрішньої мотивації», метою якої є зміцнення внутрішньої мотивації. Студентам пропонують подумати про ситуації, коли вони відчували задоволення від допомоги іншим або від виконання соціально значущої діяльності. Вони записують ці ситуації і обговорюють їх у групах, звертаючи увагу на те, як ці моменти впливають на їхнє професійне самовизначення. Ця вправа допомагає студентам виявити важливість внутрішнього задоволення від своєї роботи і сприяє розвитку бажання вибрати професію не лише для фінансових вигод чи престижу, а й для досягнення особистісного задоволення та самореалізації.

Також проводиться вправа «Мотиваційна мапа», у якій студенти створюють візуальне уявлення про свої мотиваційні фактори. Вони малюють карту, на якій позначають свої внутрішні та зовнішні мотиви, розміщуючи їх на різних ділянках мапи в залежності від їхньої важливості для вибору професії. Ця вправа дозволяє чітко усвідомити, які чинники мають більший вплив на їхню мотивацію, а також надає можливість оцінити важливість кожного з них у контексті професійного самовизначення. Заняття завершується груповою дискусією, де студенти обговорюють, як різні типи мотивації можуть вплинути на їхній кар'єрний вибір у соціальній сфері. Вони діляться своїми думками про те, що може бути стимулом для більш глибокої внутрішньої мотивації, і як вони

можуть підвищити свою внутрішню зацікавленість у роботі соціального працівника, якщо зіштовхуються із зовнішніми труднощами чи перешкодами.

Заняття 5 спрямоване на допомогу студентам у розвитку психологічної готовності до професії та подоланні емоційних бар'єрів, що виникають під час вибору професійного шляху. Під час заняття студенти досліджують важливість емоційної стійкості та адаптивності для ефективної професійної діяльності, особливо в соціальній сфері, де часто виникають стресові ситуації та емоційно насичені моменти. Заняття починається з теоретичної частини, де тренер пояснює поняття емоційної стійкості та адаптивності, підкреслюючи їхню важливість у роботі соціального працівника. Оскільки професія соціального працівника передбачає значні навантаження, здатність адаптуватися до нових умов та зберігати емоційну рівновагу є необхідними складовими успішного виконання професійних обов'язків. Студентам наголошують на важливості розвитку психологічної готовності до прийняття професійних викликів, що допоможе впоратися з тривогою та сумнівами.

Наступним етапом є вправа «Емоційна стійкість на практиці». Студентам пропонують уявити себе в складній ситуації, пов'язаній із професійною діяльністю (наприклад, необхідність прийняти важке рішення щодо допомоги клієнту, у якого є серйозні соціальні чи психологічні проблеми). Вони повинні описати, які емоції вони відчують у такій ситуації, а потім пропонують можливі способи збереження спокою та ефективного реагування на стрес. Після цього студенти обговорюють варіанти, що допомогли б їм зберегти емоційну стійкість у реальних ситуаціях. Далі студенти переходять до вправи «Моя психологічна готовність». Кожен студент має заповнити таблицю, у якій відзначає свої сильні сторони, що сприяють адаптації до професійної діяльності, а також ті аспекти, над якими потрібно працювати для поліпшення психологічної готовності. Тренер допомагає кожному студенту зорієнтуватися в цих аспектах і визначити практичні кроки для розвитку емоційної стійкості та адаптивності. Завершується заняття груповою дискусією, де студенти обговорюють, що вони дізналися про свою готовність до професії, як

усвідомлення своїх слабких сторін допомагає їм досягати більших результатів у самовизначенні та розвитку.

Заняття 6 має на меті допомогти студентам соціальних спеціальностей оцінити свої внутрішні і зовнішні ресурси для розвитку в обраній професії, а також визначити власні потреби та прагнення в контексті професійного самовизначення. Першим кроком на занятті є теоретичне ознайомлення з поняттями «ресурси» та «потреби» в професійному розвитку. Тренер пояснює, що ресурси можуть бути як внутрішніми (навички, мотивація, інтереси), так і зовнішніми (підтримка від наставників, можливості для навчання та розвитку).

Заняття починаються з вправи «Ідентифікація власних ресурсів», де студенти за допомогою самопізнання визначають свої сильні сторони. Вони заповнюють таблицю, у якій зазначають свої ключові навички, досвід та досягнення, що можуть стати в нагоді в їхній професійній діяльності. Тренер допомагає студентам визначити, які з цих ресурсів потребують додаткового розвитку, а які на високому рівні. Далі студенти виконують вправу «Потреби і прагнення в професії», що сприяє саморефлексії щодо їхніх мотивів вибору професії та довгострокових цілей. Студенти визначають, які їхні потреби важливі для досягнення успіху в соціальній сфері, наприклад, потреба в соціальних зв'язках, допомозі іншим людям, або прагнення до самореалізації. У процесі виконання цього завдання студенти також оцінюють, які внутрішні або зовнішні фактори можуть стати бар'єрами для їхнього розвитку в професії.

Для аналізу та визначення подальших кроків у професійному розвитку, студенти працюють над завданням «Моя карта професійного розвитку». Це індивідуальне завдання, в якому кожен студент створює план розвитку своїх професійних навичок на найближчі 1-3 роки. Вони визначають конкретні цілі, наприклад, отримання додаткової освіти, участь у тренінгах, покращення комунікативних навичок або розвиток емоційної стійкості. На основі плану, кожен студент окреслює чіткі кроки для досягнення цих цілей, розподіляючи завдання на короткострокові та довгострокові. Під час обговорення плану тренер надає рекомендації щодо методів самоорганізації та ефективного використання часу для досягнення професійного зростання. В кінці заняття

проводиться групова рефлексія, де студенти обговорюють отримані результати, діляться своїми планами та отримують зворотний зв'язок від тренера і колег.

Заняття 7 має на меті допомогти студентам соціальних спеціальностей розвинути здатність до самооцінки та саморегуляції, що є ключовими аспектами для ефективного професійного самовизначення. На початку заняття тренер розповідає про роль самооцінки в професійному самовизначенні. Студенти дізнаються, як власне сприйняття своїх сильних та слабких сторін впливає на вибір професії, а також на подальший розвиток у обраній сфері. Самооцінка допомагає не тільки визначити, які професійні навички вже розвинені, а й виявити сфери, які потребують додаткової уваги та вдосконалення.

Далі проводиться вправа «Колесо життя», яке дозволяє студентам оцінити свої поточні можливості та ресурси для професійного розвитку. Вони оцінюють різні аспекти свого життя – від професійних навичок до особистих якостей – і на основі цих оцінок будується індивідуальний план розвитку. Студенти повинні виявити, які сфери потребують покращення, і визначити, як вони можуть розвиватися в кожній з них. Наступним етапом є вправа «Мої сильні сторони», яка допомагає студентам розібратися, що є їх сильними сторонами. Вони складають список ключових навичок, які можуть бути корисними у професії соціального працівника, наприклад, комунікабельність, вміння співчувати, аналітичне мислення. Це завдання сприяє формуванню позитивної самооцінки та дозволяє усвідомити, чим вони вже можуть бути корисними в професії.

Для розвитку навичок саморегуляції проводиться вправа «Техніка «Пальчикова регуляція», яка дозволяє студентам навчитися заспокоювати себе у стресових ситуаціях, які можуть виникати при виборі професії або під час виконання професійних завдань. Вправа полягає в тому, щоб за допомогою концентрації на диханні та фокусуванні на певному пальці руки досягти емоційної рівноваги. Це допомагає студентам долати страхи та сумніви, пов'язані з невизначеністю щодо вибору професії та кар'єрного шляху.

Для подолання труднощів при виборі професії важливо використовувати методи саморегуляції, і в межах заняття проводиться вправа на формулювання позитивних афірмацій, які допомагають студентам усвідомити свої можливості та впевненість у своїх силах. Вправа називається «Афірмації успіху», де студенти записують або вимовляють фрази, що підтверджують їхні здібності та силу. Завершення заняття відбувається через групову дискусію, де кожен студент ділиться своїми результатами, планами для подальшого розвитку та тим, як вони будуть використовувати методи саморегуляції в процесі самовизначення.

Заняття 8 спрямоване на допомогу студентам у визначенні кар'єрних шляхів та стратегій для подальшого розвитку в соціальній сфері. Під час заняття студенти досліджують різні варіанти самовизначення в соціальній роботі, враховуючи їх інтереси, здібності та професійні амбіції. Оскільки соціальна робота є широкою сферою діяльності, майбутні соціальні працівники отримують можливість краще зрозуміти, в яких напрямках вони можуть реалізувати свої потенціали. Заняття розпочинається з теоретичної частини, де тренер пояснює, що в соціальній сфері існують різні кар'єрні траєкторії, такі як робота з окремими групами населення, менеджмент соціальних програм, наукова діяльність, а також консультативна діяльність. Студенти знайомляться з кар'єрними шляхами, які можна обрати в галузі соціальної роботи, а також з вимогами, що ставляться до фахівців на різних етапах кар'єрного зростання.

Для того, щоб з'ясувати свої кар'єрні орієнтири, студенти виконують вправу «Моя кар'єрна карта». Вони створюють план на кілька років вперед, в якому вказують свої найближчі цілі, наприклад, здобуття освіти, участь у тренінгах, робота з конкретними категоріями клієнтів або створення власних соціальних ініціатив. Це завдання допомагає студентам зрозуміти, що для розвитку кар'єри необхідно чітко планувати свої дії і враховувати можливі перешкоди. Далі проводиться вправа «Стратегії адаптації та подолання труднощів». У рамках цієї вправи студенти розглядають реальні ситуації, які можуть виникнути у їхній професійній діяльності, такі як складні соціальні випадки або конфлікти на робочому місці. За допомогою групового

обговорення вони обирають стратегії, які допоможуть подолати ці труднощі: чи це буде звернення за допомогою до колег, чи зміцнення особистих комунікативних навичок, чи підвищення професійної кваліфікації через додаткове навчання.

Завершується заняття грою «Кар'єрний шлях», в якій студенти, розділені на групи, розігрують ситуації, що можуть виникнути в процесі кар'єрного росту. Так, один із студентів може бути соціальним працівником, який стикається з професійними труднощами, такими як вигорання або недостатня підтримка на роботі, а інший – колегою, який допомагає знайти рішення через самопідтримку або допомогу наставника. Це дозволяє студентам не лише вивчити можливі труднощі, але й розробити ефективні стратегії їх подолання. Наприкінці заняття проводиться рефлексія, де кожен студент оцінює свої кар'єрні цілі, обговорює, як і чому вибрав ті чи інші стратегії, і отримує поради щодо їх розвитку.

Заняття 9 фокусується на вивченні соціальних, культурних та економічних умов, які можуть вплинути на вибір професії майбутнім соціальним працівникам. Це заняття допомагає студентам усвідомити, що вибір професії не є лише особистим рішенням, а й результатом впливу багатьох зовнішніх факторів, які варто враховувати при професійному самовизначенні. Заняття розпочинається вступом, у якому тренер розповідає про те, як соціальні, культурні та економічні чинники можуть впливати на вибір професії. Наприклад, студенти дізнаються, як соціально-економічне становище в країні, відсутність стабільних робочих місць або культурні стереотипи можуть створювати як можливості, так і обмеження для розвитку в певній професії.

Далі студенти виконують вправу «Карта зовнішніх чинників», в якій вони аналізують різні фактори, що можуть вплинути на їхній вибір професії. Вони мають заповнити таблицю, де визначають, які соціальні, економічні та культурні умови є сприятливими для вибору соціальної роботи, а які можуть стати перешкодами. Наприклад, для одних студентів це можуть бути проблеми

з пошуком роботи в рідному місті, для інших – економічні труднощі, які змушують обирати більш стабільні і високооплачувані професії.

Для кращого усвідомлення цих факторів проводиться інтерактивна гра «Перешкоди та можливості». У цій грі студенти в групах розігрують ситуації, в яких їм доводиться обирати між кількома професіями, з урахуванням зовнішніх факторів. Наприклад, один студент може зіткнутися з економічними труднощами та виявити, що обрана професія не має хороших умов праці, інший – з культурними бар'єрами, які заважають вибору певної кар'єри. Кожен студент має знайти рішення, яке допоможе подолати ці перешкоди, або, навпаки, визначити переваги на користь інших професій.

Наступним етапом є виконання завдання «Аналіз зовнішніх чинників», коли студент визначає три основні чинники, які найбільше впливають на його професійний вибір. Наприклад, він може вважати, що економічна стабільність країни або наявність можливостей для кар'єрного росту в певній галузі є найбільш важливими для його самовизначення. Потім студенти порівнюють свої результати в групах, обговорюючи, як ці фактори можуть впливати на їхній вибір. Заняття завершується рефлексією, де кожен студент ділиться висновками, як зовнішні чинники можуть вплинути на їхнє професійне самовизначення.

Заняття 10 зосереджується на важливості практичного досвіду для розвитку професійної ідентичності та впевненості у виборі кар'єри. Практична діяльність має ключове значення для формування розуміння того, чи відповідає професія соціального працівника особистим цінностям, чи підходить вона для індивідуальних особливостей студента. Заняття розпочинається теоретичним блоком, в якому тренер пояснює, як професійна практика дозволяє студентам відчувати реальні умови роботи в соціальній сфері, побачити специфіку взаємодії з клієнтами, а також зрозуміти, які аспекти роботи їм найбільше підходять. Це допомагає студентам краще усвідомити свої сильні сторони, виявити проблеми, з якими вони можуть стикнутися в майбутньому, та вчасно коригувати свої очікування щодо професії. Наступним етапом є виконання вправи «Реальні ситуації», яка полягає в розборі ситуацій, з якими майбутній соціальний

працівник може зіткнутися під час практики. Студентам пропонуються різні кейси, наприклад, робота з кризовими клієнтами або допомога в умовах конфлікту, і вони мають оцінити, які навички застосувати для ефективної роботи.

Далі проводиться інтерактивна гра «Професійні навички». Учасники гри діляться на групи, кожна з яких отримує конкретне завдання, яке потребує застосування певних професійних навичок. Наприклад, одна група може працювати над завданням «Консультація з клієнтом у складній ситуації», інша – розробити план допомоги для сім'ї, що перебуває в кризі. Після виконання завдань учасники обговорюють, які навички були потрібні для виконання завдання, як вони їх застосовували та які труднощі виникали.

У процесі заняття також проводиться вправа «Оцінка своїх навичок». Студенти отримують анкету, в якій потрібно оцінити власні практичні навички, зокрема вміння слухати, спілкуватися з різними типами клієнтів, працювати в команді, керувати емоціями в стресових ситуаціях. Оцінка проводиться за допомогою шкали, де студент має зазначити, наскільки добре він володіє тією чи іншою навичкою. Після цього проводиться групове обговорення результатів, і кожен студент визначає, які навички йому необхідно покращити для більшої впевненості в своїй професійній діяльності. Заняття завершується завданням «Стратегія розвитку», де студенти мають розробити особисту стратегію для вдосконалення своїх професійних навичок у процесі самовизначення.

Отже, програма формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення є важливим етапом у підготовці фахівців, здатних ефективно реагувати на соціальні виклики та вирішувати складні проблеми, з якими стикаються різні верстви населення. У результаті її реалізації студенти не лише здобувають теоретичні знання, але й розвивають особистісні якості, необхідні для успішної практики в соціальній роботі. Особливо важливим є акцент на розвитку внутрішньої мотивації, емоційної стійкості, здатності до саморефлексії, а також готовності до професійних змін.

3.2. Ефективність програми формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення

У сучасних умовах розвитку соціальної сфери та підвищення вимог до професійної діяльності соціальних працівників, особливо важливим є питання формування готовності майбутніх фахівців до професійного самовизначення. Соціальний працівник виступає не лише як фахівець, що надає допомогу людям, але й як ключова фігура, здатна здійснювати позитивні зміни в соціальній сфері, впливати на соціальну політику. Тому ефективність програми формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення є ключовим аспектом, який визначає успішність їх подальшого професійного становлення. Програма забезпечила не тільки набуття теоретичних знань, але й розвиток мотиваційних, особистісних та поведінкових аспектів готовності.

Зазначимо, що ефективність програми формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення стала очевидною після її упровадження. Програма, що включала інтеграцію теоретичних знань та практичних навичок, сприяла розвитку у студентів глибокого усвідомлення важливості професії соціального працівника і її ролі в сучасному суспільстві. Вона виявилася ефективною не лише завдяки широкому спектру навчальних підходів, але й через те, що враховувала всі ключові компоненти готовності: когнітивний, мотиваційний, особистісний і поведінковий.

На основі повторного узагальнення результатів усіх використаних методик визначено три рівні готовності студентів – майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення – високий середній і низький (рис. 3.1).

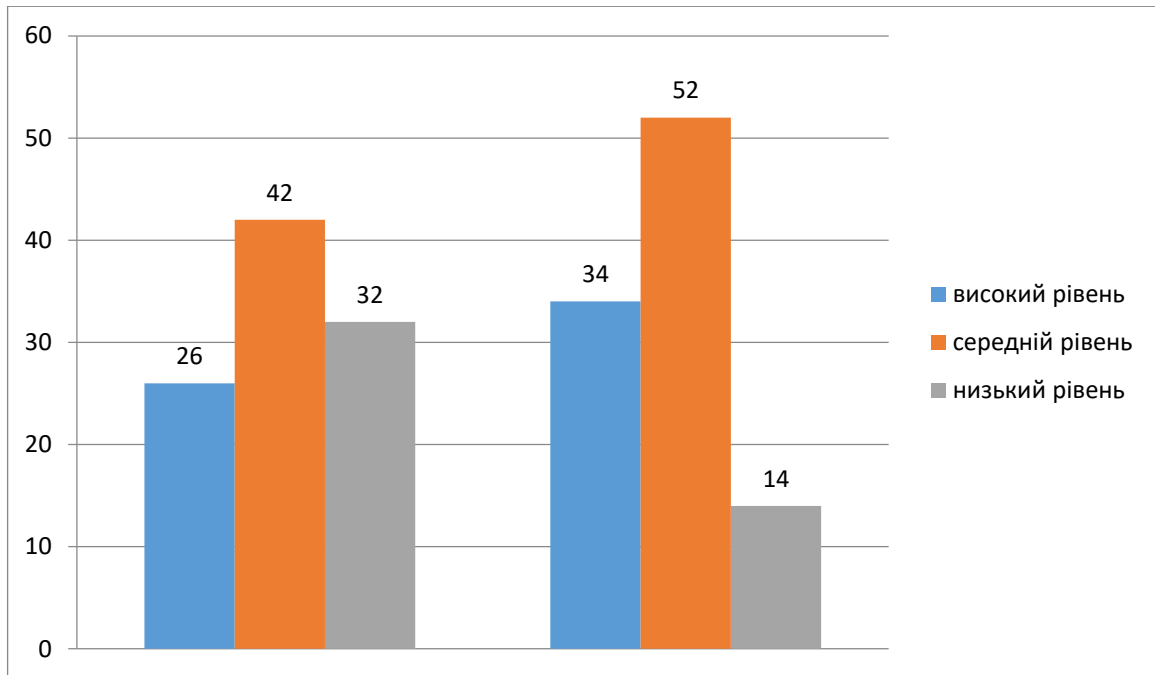


Рис. 3.1. Рівні готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення (%)

Як бачимо, у 34% студентів виявлено високий рівень готовності (було 26%). Майбутні соціальні працівники продемонстрували глибоке розуміння своєї професії, усвідомлення значення та ролі соціального працівника в суспільстві, вміння застосовувати здобуті знання в реальних умовах. Вони мають глибокі знання та чітке уявлення про специфіку роботи соціального працівника, його завдання та соціальні функції, здатні аналізувати та оцінювати соціальні проблеми, розуміють важливість емоційної стійкості і комунікативних навичок. Мотиви, що спонукають їх до вибору професії, часто є ціннісними, вони орієнтовані на справедливість, підтримку людей у складних життєвих ситуаціях, прагнення до змін в соціальній сфері. Вони усвідомлюють своє покликання, мають відповідні професійні орієнтації, розуміють роль соціального працівника, здатні діяти відповідально та з урахуванням соціальних потреб. Також вміють застосовувати набуті знання та практичні навички для вирішення соціальних проблем, ефективно організують свою професійну діяльність, мають здатність до постійного самовдосконалення. Середній рівень виявлено у 52% студентів (було 14%). Для 32% студентів характерний низький рівень (було 32%).

Як бачимо, програма допомогла студентам здобути необхідні знання про специфіку професії соціального працівника, включаючи нормативно-правові аспекти діяльності, етичні стандарти та методи взаємодії з різними категоріями клієнтів. Після проходження програми багато студентів відзначили, що мають чітке розуміння вимог до професії, що допомогло усвідомити своє місце в соціальній сфері. Когнітивний компонент програми забезпечив глибоке ознайомлення з основними принципами соціальної роботи, методами вирішення соціальних проблем та підтримки вразливих верств населення.

Мотиваційний аспект програми, зокрема акцент на значущості професії для суспільства, значно підвищив внутрішню мотивацію студентів до вибору цієї професії. Вони стали більш орієнтованими на допомогу людям, зміну соціальних умов і реалізацію принципів справедливості та рівності. Програма допомогла сформувати у студентів ціннісну мотивацію, яка була визначена їхнім бажанням не тільки виконувати професійні обов'язки, але й змінювати соціальні умови на краще, надаючи підтримку тим, хто її потребує.

Особистісний компонент програми мав великий вплив на формування професійної самосвідомості майбутніх соціальних працівників. Студенти почали глибше розуміти свої професійні орієнтації та виявляти більшу готовність до виконання соціальних функцій. Вони почали усвідомлювати важливість емоційної стійкості, комунікабельності та здатності до співпереживання, що є необхідними для ефективної роботи в цій сфері. Такий підхід дозволив сформувати у студентів комплексне розуміння своїх професійних переконань і мотивів, що у свою чергу покращило їх готовність до практичної діяльності.

Поведінковий аспект програми став важливим у процесі формування готовності до професійного самовизначення, оскільки студенти почали активно застосовувати набуті знання на практиці. Вони активно залучалися до стажувань, де мали можливість застосовувати свої теоретичні знання в реальних умовах роботи соціального працівника. Це дозволило їм не лише набути навичок, але й виробити здатність адекватно реагувати на конкретні ситуації, організувати свою діяльність та взаємодіяти з клієнтами. Студенти

почали приймати рішення, працюючи з реальними соціальними проблемами, і демонструвати високий рівень адаптивності до змінних умов професійної діяльності.

Один з важливих результатів програми полягає в тому, що вона сприяла розвитку у студентів не лише практичних навичок, але й бажання постійно вдосконалювати професійні компетенції. Це особливо важливо для соціальних працівників, оскільки соціальна робота є динамічною та мінливою сферою, що вимагає постійного розвитку. Програма підвищила свідомість студентів щодо необхідності постійного самовдосконалення та адаптації до нових умов, що є критично важливим для ефективної роботи у соціальній сфері. Впровадження програми також дозволило покращити загальний рівень готовності студентів до реальної професійної діяльності. Вони почали більш впевнено оцінювати свої можливості та потенціал, адже здобули не тільки теоретичні знання, але й реальний досвід роботи у соціальній сфері. Це дало змогу студентам усвідомлено обирати соціальну роботу як свою професію, зрозуміти власні мотиваційні чинники та реалізувати свої ціннісні орієнтації через практичну діяльність.

В результаті впровадження програми підвищився рівень самоусвідомлення у студентів, що вплинуло на їх здатність приймати усвідомлені рішення щодо вибору професії. Після завершення програми багато студентів заявили про свою готовність до професійної діяльності, відзначаючи, що вони мають чітке уявлення про свої професійні цілі, мотиви та завдання. Це також підтверджує ефективність програми у формуванні у студентів глибокої готовності до роботи в сфері соціальної допомоги. Тому бачимо, що програма формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення виявилася ефективною, оскільки сприяла комплексному розвитку основних компонентів готовності. Вона допомогла студентам сформувати не лише професійні навички, але й особистісну мотивацію, ціннісні орієнтації та здатність до саморозвитку.

Обґрунтування результативності програми формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення дало змогу запропонувати такі методичні рекомендації викладачам:

1. Однією з основних рекомендацій є розвиток самоусвідомлення майбутніх соціальних працівників щодо власних цінностей, сильних і слабких сторін. Це дозволяє студентам краще зрозуміти, що їх мотивує, які професійні навички потрібно удосконалювати та як оцінювати себе в професійному контексті. Для цього необхідно регулярно проводити рефлексивні вправи та тестування, що сприятиме аналізу власних успіхів і недоліків. Важливо, щоб студенти мали змогу самостійно оцінювати свої досягнення та розуміти, яким чином це може впливати на їх професійний вибір і розвиток. Такі завдання допомагають у визначенні особистих пріоритетів та запитів до майбутньої професії. З часом це дозволить майбутнім фахівцям точніше орієнтуватися в своїх професійних бажаннях і потребах.

2. Для формування готовності до професійного самовизначення важливо сприяти розвитку професійної ідентичності, яка визначає ставлення особи до своєї професії та ролі в суспільстві. Це включає в себе чітке усвідомлення того, хто такий соціальний працівник і які основні принципи та етичні норми визначають цю професію. Важливо проводити заняття, які допомагають студентам визначити, які характеристики, здібності та цінності вони вважають важливими для себе в професії. Рекомендується використовувати рольові ігри та симуляції, де студенти можуть спробувати себе в різних ситуаціях соціальної роботи. Це дозволить розвинути відповідальність за виконання професійних функцій та усвідомлення значення професії для розвитку суспільства.

3. Майбутнім соціальним працівникам необхідно допомогти зрозуміти, як соціальні, культурні та економічні чинники можуть впливати на їх професійний вибір. Рекомендується проводити семінари і тренінги, на яких студенти можуть аналізувати вплив зовнішніх обставин на вибір кар'єри. Наприклад, варто обговорити, як соціальні стереотипи чи економічні умови можуть формувати їх ставлення до певних сфер соціальної роботи. Це допоможе молодим фахівцям усвідомити, що вибір професії не завжди є результатом особистих вподобань,

але й відповідає потребам суспільства та часу. Важливо розвивати критичне мислення, щоб студенти могли оцінити, які чинники є домінуючими у їхньому виборі. Це дозволить майбутнім соціальним працівникам зберегти баланс між особистими бажаннями та зовнішніми впливами.

4. Формування готовності до професійного самовизначення вимагає чіткої мотивації, що з'являється через усвідомлення своїх професійних і життєвих цілей. Студентам важливо навчитися ставити конкретні, досяжні цілі та розуміти, які кроки необхідно зробити для їх досягнення. Для цього варто використовувати техніки постановки цілей, такі як метод «SMART» (конкретні, вимірювані, досяжні, релевантні та обмежені в часі цілі). Проведення тренінгів з планування кар'єри та розробки професійних стратегій допоможе студентам сформулювати чітке розуміння того, що вони хочуть досягти в своїй професійній діяльності. Це дасть змогу створити стійку внутрішню мотивацію до професійного самовизначення та кар'єрного зростання.

5. Важливо допомогти студентам соціальних спеціальностей розвивати соціально-психологічну готовність до професійного самовизначення. Це включає подолання страхів і сумнівів щодо вибору професії та готовності до майбутніх труднощів. Для цього можна застосовувати методи когнітивно-поведінкової терапії або вправи на зняття стресу і підвищення впевненості. Враховуючи специфіку професії соціального працівника, майбутнім фахівцям слід надавати підтримку у формуванні емоційної стійкості та адаптивності. Психологічна готовність включає в себе вміння справлятися з професійними труднощами та невизначеністю. Регулярні психологічні тренінги та групові обговорення досвіду можуть допомогти зняти занепокоєння щодо професійних викликів.

6. Одним із важливих аспектів готовності студентів до професійного самовизначення є розвиток емоційної стійкості. Соціальні працівники часто стикаються з психологічними труднощами в роботі з людьми, тому здатність справлятися з емоціями є ключовою для успішної діяльності. Рекомендується навчати студентів технікам релаксації, таким як медитація або дихальні вправи. Також корисно проводити тренінги, на яких учасники вчаться розпізнавати свої

емоції, працювати з ними та знаходити шляхи для їх регулювання. Це дозволить майбутнім соціальним працівникам не тільки зберігати емоційну стійкість, але й ефективно допомагати іншим, зберігаючи власну психоемоційну стабільність.

7. Рекомендується активно залучати студентів до практичної діяльності, оскільки через практичні завдання можна краще зрозуміти рівень готовності до самовизначення в професії. Практика допомагає не тільки здобути професійні навички, але й зрозуміти, чи підходить обрана професія для конкретної особистості. Проведення стажувань або тренінгів, на яких студенти можуть застосовувати отримані знання в реальних умовах, є важливим елементом професійного самовизначення. Це дає змогу учасникам програми побачити, як їхні теоретичні знання взаємодіють з реальними вимогами професії. Крім того, практика дозволяє виявити, які професійні якості потрібно покращувати, а які вже розвинені на достатньому рівні для ефективної роботи.

8. Майбутні соціальні працівники повинні розуміти, які можливості для кар'єрного зростання відкриваються в обраній професії. Для цього необхідно регулярно проводити аналіз розвитку соціальної роботи та нових напрямків у цій сфері. Рекомендується проводити лекції або зустрічі з професіоналами, які поділяться своїм досвідом кар'єрного росту в соціальній сфері. Студенти повинні мати змогу скласти план свого кар'єрного розвитку, визначити перші кроки для досягнення своїх цілей. Такий підхід дозволяє не тільки готувати студентів до професійного самовизначення, але й заохочувати їх до постійного самовдосконалення та пошуку нових можливостей для кар'єрного зростання.

9. Соціальні працівники повинні володіти високим рівнем комунікаційних навичок, оскільки їхня діяльність вимагає постійної взаємодії з людьми в складних ситуаціях. Тому важливо формувати в студентів здатність до ефективного спілкування з різними категоріями людей: клієнтами, колегами, керівниками. Проводячи рольові ігри, де учасники змінюють соціальні ролі, можна допомогти студентам краще розуміти соціальні механізми взаємодії. Такі вправи дозволяють зменшити соціальні бар'єри та навчитися ефективно спілкуватися в складних ситуаціях. Розвивати ці навички можна не тільки в

навчальних умовах, а й через практичні завдання, що дають можливість працювати з реальними ситуаціями та людьми.

10. Невід'ємною частиною професійного самовизначення є розуміння і визначення професійних цінностей. Рекомендується проводити семінари, на яких студенти соціальних факультетів зможуть сформулювати свої основні цінності щодо роботи з людьми. Це допоможе зрозуміти, які принципи вони готові захищати в професійній діяльності. Знання і усвідомлення власних професійних цінностей допомагає студентам утримувати етичні стандарти у складних ситуаціях. Також це допоможе приймати виважені рішення, керуючись своїми переконаннями і забезпечуючи якісну допомогу клієнтам.

11. Однією з важливих рекомендацій для формування готовності до професійного самовизначення є розвиток кар'єрної гнучкості. Майбутні соціальні працівники повинні усвідомити, що професійний шлях не завжди є прямолінійним і може вимагати змін в кар'єрних орієнтирах в залежності від обставин. Для цього важливо навчити студентів вмінню адаптуватися до нових умов, шукати нові можливості для розвитку та вдосконалення. Заняття з розробки кар'єрних стратегій повинні включати вправи з аналізу можливих змін в професії і способів підготовки до них. Це допоможе студентам розвивати здатність адаптуватися до змін на ринку праці та зберігати гнучкість у виборі кар'єрних шляхів. Таке мислення дозволить зберігати впевненість у собі навіть у складних ситуаціях і знизить рівень стресу при кар'єрних змінах.

12. Формування готовності до професійного самовизначення неможливе без постійного розвитку професійних компетенцій. Майбутні фахівці соціальної сфери повинні бути мотивовані до самонавчання та підвищення рівня своїх знань і навичок. Рекомендується впроваджувати програми, що сприяють розвитку критичного мислення, умінь аналізувати ситуації і приймати ефективні рішення. Важливо мотивувати студентів до участі в додаткових курсах, семінарах, вебінарах та конференціях, що дозволяє бути в курсі новітніх тенденцій і методик у соціальній сфері. Самонавчання може бути підтримане наставниками або менторами, що допоможуть спрямувати інтереси студентів у потрібне русло.

13. Для успішного професійного самовизначення студентам необхідно розвивати стратегічне мислення, яке дозволяє планувати як короткострокові цілі, так і довгострокову кар'єру. Студенти повинні навчитися ставити перед собою амбітні цілі та розробляти конкретні стратегії для їх досягнення. Це включає в себе аналіз можливих професійних шляхів, оцінку їх ризиків і переваг, а також можливість змінювати стратегію в залежності від обставин. Важливо, щоб студенти розуміли, як вони можуть змінювати напрямок кар'єри, не втрачаючи мотивації. Застосування практичних завдань, які тренують стратегічне мислення, допоможе майбутнім соціальним працівникам розвивати необхідні навички планування і прийняття рішень, що сприятиме їх успіху на професійному шляху.

Вважаємо, що упровадження запропонованих рекомендацій, разом із програмою, дасть змогу підвищити ефективність формування у майбутніх соціальних працівників готовність до професійного самовизначення.

Висновок до розділу 3

1. Програма формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення є важливим етапом у підготовці фахівців, здатних ефективно реагувати на соціальні виклики та вирішувати складні проблеми, з якими стикаються різні верстви населення. У результаті її реалізації студенти не лише здобувають теоретичні знання, але й розвивають особистісні якості, необхідні для успішної практики в соціальній роботі. Особливо важливим є акцент на розвитку внутрішньої мотивації, емоційної стійкості, здатності до саморефлексії, а також готовності до професійних змін.

2. На основі повторного узагальнення результатів усіх використаних методик, у 34% студентів виявлено високий рівень готовності (було 26%), середній рівень виявлено у 52% студентів (було 14%), а для 32% здобувачів характерний низький рівень (було 32%). Доведено, що програма допомогла студентам здобути знання й уміння про специфіку професії соціального працівника, удосконалила змістове наповнення мотиваційної сфери. Після

проходження програми багато студентів відзначили, що мають чітке розуміння вимог до професії, що допомогло усвідомити своє місце в соціальній сфері.

ВИСНОВКИ

Проведене у кваліфікаційній роботі теоретичне й експериментальне обґрунтування особливостей формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення дало змогу зробити такі висновки.

1. Розкрито сутнісний зміст феномену самовизначення особистості у соціально-психологічній літературі. Феномен самовизначення визначено як процес усвідомленого вибору особистістю свого життєвого шляху, ролі в суспільстві та встановлення власної ідентичності. Показано, що на етапі навчання у закладі вищої освіти самовизначення постає як процес формування професійної ідентичності студента, його усвідомленого вибору та прийняття ролі майбутнього фахівця, коли студент розвиває власне розуміння майбутньої професії, набуває практичних навичок, визначає свої цілі та мотивацію в професійній діяльності. Проаналізовано основні наукові підходи до вивчення самовизначення особистості. Показано, що психоаналітичний підхід підкреслює важливість усвідомлення підсвідомих мотивацій, соціокультурний акцентує роль взаємодії з іншими людьми. Когнітивно-біхевіоральний підхід зосереджує увагу на свідомому процесі прийняття рішень. Екзистенціальний підхід розглядає самовизначення як пошук сенсу життя, а гуманістичний – як досягнення гармонії та самореалізації. Особистісний підхід наголошує на розвитку ідентичності, а підхід самовизначення як особистісного і соціального вибору – на автономії. Біопсихосоціальний підхід

інтегрує біологічні, психологічні та соціальні фактори. Кожен підхід доповнює інші, надаючи комплексне уявлення про феномен самовизначення.

2. Виявлено вікові та психологічні передумови професійного самовизначення майбутніх соціальних працівників. Показано, що студентський вік є періодом активного розвитку професійних та особистісних рис майбутніх соціальних працівників. Вікові передумови професійного самовизначення студентів включають усвідомлення необхідності обрати шлях у професії, визначення своїх цінностей, здатність до адаптації до нових умов і готовність до соціальної відповідальності. Виділені психологічні передумови професійного самовизначення визначають не лише вибір професії, але й успішну адаптацію до професійного середовища. Розвиток самосвідомості, емоційного інтелекту, готовності до самопожертви та співчуття є ключовими елементами в процесі підготовки соціальних працівників. Успішне поєднання вікових характеристик та психологічних ресурсів дозволяє майбутнім фахівцям розвивати необхідні компетенції для виконання своїх професійних обов'язків. Підготовка майбутніх соціальних працівників повинна включати розвиток усіх цих психологічних якостей, що забезпечить їхню професійну компетентність і успіх у кар'єрі.

3. Охарактеризовано основні чинники й умови формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення. Готовність майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення визначено як усвідомлення особистих цінностей, мотивацій, здатність ефективно приймати рішення щодо свого професійного шляху та адаптуватися до вимог професії. Компонентами готовності до професійного самовизначення визначено когнітивний, мотиваційний, особистісний та поведінковий. Доведено, що формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення значною мірою залежить від соціокультурних, особистісних, соціально-психологічних, освітніх, матеріальних чинників.

4. Емпірично досліджено особливості та рівні готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення. Використано для цього низку діагностичних методик, зокрема анкету, методику «Мотивація

професійної діяльності»(К. Замфір у модифікації А. Реана), опитувальник професійної готовності Л. Кабардової, опитувальник професійних типів особистості Д. Голланда. У результаті дослідження сформованості когнітивного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення було встановлено, що 26% респондентів демонструють високий рівень, 52% – середній, 22% – низький. Виокремлено три рівні сформованості у майбутніх соціальних працівників мотиваційного компонента готовності до професійного самовизначення – високий (32%), середній (40%), низький (28%). Також на основі аналізу професійних типів особистості майбутніх соціальних працівників виокремлено три рівні сформованості особистісного компонента готовності до професійного самовизначення – високий (32%), середній (40%) і низький (28%). Визначено також три рівні сформованості поведінкового компонента готовності до професійного самовизначення – високий (48%), середній (34%) і низький (18%). На основі узагальнення результатів усіх використаних методик визначено три рівні готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення – високий (32%), середній (42%) і низький (26%). Доведено, що низький рівень готовності визначає поверхневе розуміння професії, нестійку і неглибоку мотивацію, несформовані професійні орієнтації, що вимагає активної роботи зі студентами.

5. Розроблено і апробовано програму формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення. Метою програми визначено створення умов для розвитку професійних, особистісних та мотиваційних якостей, що дозволяють студентам реалізувати себе в соціальній роботі, приймати обґрунтовані рішення і ефективно взаємодіяти з різними категоріями клієнтів. У рамках програми використано рольові ігри, моделювання реальних професійних ситуацій, вправи на розвиток саморефлексії, групові дискусії та ін. Під час занять студенти мали змогу не лише ознайомитися з аспектами соціальної роботи, але й відпрацювати практичні навички взаємодії з клієнтами, вирішення конфліктів, підтримки у кризових ситуаціях та ін. Практичне упровадження програми дало змогу

сформувати в майбутніх соціальних працівників комплексне розуміння професії, забезпечуючи баланс між теоретичними знаннями та практичними навичками. На основі повторного узагальнення результатів усіх використаних методик, у 34% студентів виявлено високий рівень готовності (було 26%), у 52% – середній (було 14%), у 32% – низький (було 32%). Доведено, що програма допомогла студентам здобути знання й уміння про специфіку професії соціального працівника, удосконалила змістове наповнення мотиваційної сфери та удосконалила необхідні практичні навички, що дало змогу підвищити рівень готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовизначення.

Перспективами дослідження визначено вивчення впливу соціокультурних та соціально-економічних факторів на процес професійного самовизначення студентів – майбутніх фахівців соціальної сфери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янова А.В. Концептуальні підходи до проблеми професійного самовизначення особистості у вітчизняній та зарубіжній психології. *Молодий вчений*. 2015. № 2 (17). С. 353-356.
2. Арцишевська О. Сутнісний аналіз самовизначення людини. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Філософські науки*. 2013. № 11. С. 9-12.
3. Байдуженко І.С. Специфіка соціальної адаптації та самоздійснення особистості в юнацькому віці. *Наукові записки : зб. наук. ст. НПУ ім. М. Драгоманова*. Київ : НПУ, 2018. Вип. 4. С. 5-11.
4. Бодашевська Ю.С. Особливості професійного самовизначення у ранній юності (гендерний аспект). *WorldScience*. 2019. № 8 (48), Vol. 3. С. 45-49.
5. Боднар А. Я., Рибалочка К. А. Особливості професійного самовизначення сучасних студентів. *Психологія та психосоціальні інтервенції*. 2020. Т. 3. С. 3-10.
6. Бондарук І. І. Формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності на основі реалізації акмеологічного підходу : дис. ... канд. пед. наук. Рівне, 2015. 200 с.

7. Вознюк О. М. Психологічні умови застосування активних методів навчання в процесі підготовки соціальних працівників : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2014. 20 с.
8. Горішня К.І. Вторинне професійне самовизначення: індивідуальна траєкторія розвитку. *Габітус*. 2020. Вип. 18, т. 1. С. 81-85.
9. Гріньова О. М. Психологія проектування особистістю життєвого шляху: юнацький вік. Вінниця: Нілан-ЛТД, 2018. 461 с.
10. Гуменюк О.Є. Психологія Я-концепції : монографія. Тернопіль : Економічна думка, 2002. 186 с.
11. Дейнеко Л.Д. Соціальний простір особистісного зростання особистості у ранній юності. *Науковий вісник ПУДПУ ім. К.Ушинського*. Одеса, 2013. Вип. 1-2. С. 171-181.
12. Джура О.Д. Культурне поле професійної самовизначеності особистості. *Мультиверсум: філософський альманах*. Київ, 2013. Вип. 36. С. 14-19.
13. Дмитренко А.К. Мотиваційні та світоглядні аспекти вибору професії. *Практична психологія та соціальна робота*. 2012. № 4. С. 31-34.
14. Єрмаков І., Нечипоренко В., Пузіков Д. Теорія і практика життєвого проектування саморозвитку особистості : практико-зорієнтований посібник. Запоріжжя : Вид-во Хортицького навчально-реабілітаційного багатопрофільного центру, 2011. 436 с.
15. Закатнов Д. О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення : монографія. Київ : Педагогічна думка. 2012. 160 с.
16. Калюжна І. П. Тренінг професійного самовизначення: навчально-методичний посібник. Київ : Альфа Реклама, 2019. 80 с.
17. Карпенко О. Г. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти : науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти : монографія. Дрогобич: Коло, 2007. 374 с.
18. Кауфман С. За межами піраміди потреб: новий погляд на самореалізацію. Київ : Лабораторія, 2021. 400 с.

- 19.Кобильнік Л., Каткова Т. Ціннісне самовизначення особистості в сучасному освітньому просторі. *Проблеми сучасної психології*. 2019. №24. С. 89-104.
- 20.Коkun О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ, 2012. 200 с.
- 21.Коляда Н. М., Кравченко О. О. Нормативні та прикладні аспекти забезпечення якості підготовки соціальних працівників. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2017. №3. С. 68-78.
- 22.Коляда Н. М., Левченко Н. В. Технології соціальної роботи : навч. посіб. Умань: Візаві, 2018. 338 с.
- 23.Кривоконь Н. І. Соціально-психологічне забезпечення соціальної роботи : монографія. Чернігів: Олійник Р. А., 2011. 479 с.
- 24.Кубіцький С. О. Сучасні технології соціальної роботи: світовий досвід та тенденції розвитку в Україні : монографія. Київ : Міленіум, 2015. 320 с.
- 25.Кузьміна Т. Усвідомлений вибір професії як запорука життєвого успіху.*Психолог*. 2009. № 2. С. 14-17.
- 26.Кучеренко Є. В. Розвиток професійного самовизначення майбутніх психологів : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2011. 254 с.
- 27.Лазарук А. Феноменологія самовизначення особи: базові теоретичні підходи у психології. *Психологія і суспільство*. 2024. № 1. С. 131-148.
- 28.Лаппо В.В. Педагогічний супровід духовного зростання студентів закладів вищої освіти : монографія. Івано-Франківськ : НАІР, 2021. 516 с.
- 29.Мельничук І. М. Теорія і методика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій у вищих навчальних закладах : автореф. дис. ... докт. пед. наук. Тернопіль, 2011. 42 с.
- 30.Методологія і психологія гуманітарного пізнання : до 25-річчя наукової школи професора А.В. Фурмана. Тернопіль : ТНЕУ, 2019. 998 с.
- 31.Мілютіна К. Л. Траєкторії життєвого шляху особистості в динамічному середовищі : монографія. Ніжин : Аспект-Поліграф, 2012. 298 с.

32. Морщакова О. Самовизначення особистості у системі взаємовідносин «людина – світ» у рамках філософії вітакультури. *Психологія і суспільство*. 2008. № 1. С. 25-34.
33. Мотрук Р.В. Етнокультурні чинники професійного самовизначення особистості: дис. ...канд.психол. наук. Івано-Франківськ, 2013. 232 с.
34. Наконечна М. М. Допомога іншому: психологічні аспекти : монографія. Київ : Слово, 2012. 184 с.
35. Нікітіна І. В. Суб'єктне самовизначення молодшої людини в період повноліття : монографія. Київ, 2007. 227 с.
36. Оліховська Л.П. Теоретичні основи професійного самовизначення: психологічний аспект. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2016. Вип. 2 (39). С. 161-164.
37. Основи психології : підручник / за ред. О.В. Киричука, В.А. Роменця. Київ : Либідь, 1999. 632 с.
38. Панок В. Г., Рудь Г.В. Психологія життєвого шляху особистості : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2006. 280 с.
39. Пінська О.Л. Психологічні аспекти професійного самовизначення в ранньому юнацькому віці. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. 2022. Вип. 12. С. 39-50.
40. Повідайчик О. С. Формування готовності майбутніх соціальних працівників до науково-дослідницької діяльності в процесі професійної підготовки : монографія. Ужгород: АУТДОР-ШАРК, 2018. 477 с.
41. Поліщук В. А. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: зарубіжний досвід. Тернопіль : Навчальна книга. Богдан, 2003. 184 с.
42. Помиткіна Л.В. Психологія прийняття особистістю стратегічних життєвих рішень : монографія. Київ : Кафедра, 2013. 381 с.
43. Професійнесамовизначення старшокласників в умовах освітнього округу: навчальний посібник / Л.А. Гуцан, О.Л. Морін, З.В. Охріменко та ін. Харків : Ранок, 2016. 220 с.
44. Психологічні основи професійної орієнтації та професійного самовизначення / за ред. І.М. Старікова. Київ : Професіонал, 2009. 208 с.

45. Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості: монографія / за ред. Л.З. Сердюк. Київ : Інститут психології ім. Г. Костюка НАПН України, 2018. 192 с.
46. Психологія вчинку : шляхами творчості В.А. Роменця : зб. ст. / упоряд. П. А. М'ясоїд ; відп. ред. А. В. Фурман. Київ : Либідь, 2012. 296 с.
47. Психологія професійного самовизначення особистості : монографія / М.С. Корольчук, Ю.В. Дроздова, В.М. Корольчук та ін. Київ : КНТЕУ, 2018. 280 с.
48. Психолого-педагогічні основи процесу самотворення особистості: монографія / Л. З. Сердюк, Т. М. Яблонська, І. В. Данилюк та ін. ; за ред. Л. З. Сердюк. Київ : Педагогічна думка, 2015. 197 с.
49. Рибалка В.В. Психологія професійного самовизначення. Київ : Деміург, 2004. 224 с.
50. Савельчук І. Б. Підготовка соціальних працівників в інноваційному освітньому середовищі університету : монографія. Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2019. 375 с.
51. Савчин М.В., Василенко Л.П. Вікова психологія : навчальний посібник. Київ : Академія, 2021. 376 с.
52. Серета О. Соціально-психологічні чинники професійного самовизначення старшокласників: дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2021. 201 с.
53. Словник-довідник для соціальних педагогів і соціальних працівників / за ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. Київ, 2017. 260 с.
54. Стандарт вищої освіти: перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, ступінь вищої освіти Бакалавр, галузь знань 23 Соціальна робота, спеціальність 231 Соціальна робота : затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 24.04.2019 №557. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/04/25/231-Sotsial.robota-bakalavr-VO.18.01.pdf>
55. Соціальна робота : підручник / В. А. Поліщук, О. П. Бартош-Пічкара, Н. М. Горішна та ін. Тернопіль : Астон, 2010. 330 с.

56. Соціально-психологічні чинники мотивації професійного вдосконалення особистості : наук.-метод. посіб. / Боришевський М.Й., Семиченко В.А., Бондарчук О.І. та ін. Київ : Логос, 2005. 28 с.
57. Сучасні теорії соціальної роботи : антологія / упоряд. Т. Семигіна. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2021. 160 с.
58. Теорія і практика професійної орієнтації: навч. посіб. / уклад. : Н. Г. Швець, Т. Д. Третьякова. Київ : Персонал, 2010. 272 с.
59. Тренінг самопізнання : методичний посібник/Бреус Ю. В., Лебідь Н. К., Якименко А. С. та ін. Київ : Альфа Реклама, 2015. 82 с.
60. Федоренко Л.П. Психологічні особливості професійного самовизначення випускників сільських шкіл : дис. ... канд.психол. наук. Київ, 2020. 188 с.
61. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі. Харків : КСД, 2017. 160 с.
62. Фромм Е. Втеча від свободи. Харків : КСД, 2019. 288 с.
63. Фурман А. А. Психологія смисложиттєвого розвитку особистості : монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2017. 508 с.
64. Фурман А. В., Підгурська М. В. Історія соціальної роботи : навчальний посібник. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. 174 с.
65. Фурман А., Гірняк А., Шандрук С. Особливості політичного самовизначення мешканців сіл і міст України. *Психологія і суспільство*. 2013. № 4. С. 52-69.
66. Ціннісно-смиловий універсум людини : монографія / за ред. О. О. Сердюк. Донецьк : Юго-Восток, 2007. 290 с.
67. Шевенко А. М. Професійне самовизначення старшокласників як чинник особистісного зростання : дис. ... канд.психол. наук. Київ, 2021. 224 с.
68. Щокіна О. Самореалізація особистості. *Науковий світ*. 2007. № 9. С. 28-29.
69. Erikson E. Identity: Youth and Crisis. N. Y.: Norton, 1994. 336 p.
70. Global Definition of Social Work. IFSW, IASSW. 2014. URL: <https://iassw-aiets.org/globaldefinition-of-social-workreview-of-the-global-definition>.

71. Global standards for the education and training of the social work profession (2018).
URL: <https://iassw-aiets.org/wpcontent/uploads/2018/08/Global-standards-for-the-education-andtraining-of-the-social-work-profession.pdf>.
72. Gottschling J., Hahn E., Maas H., Spinath F. M. Explaining the relationship between personality and coping with professional demands: Where and why do optimism, self-regulation, and self-efficacy matter? *Personality and Individual Differences*. 2016. Vol. 100. P. 49-55.
73. Ioan C. Education and Research Institutions. The Professional Orientation Analysis of High School Students. *Acta Universitatis Danubius. Economica*. 2014. Vol. 10, №2. P. 265-275. URL: <http://journals.univ-danubius.ro/index.php/oconomica/article/view/2370/2100>.
74. Larkin H. Social Work as an Integral Profession. *Social Work: An Integral Profession Summer, 2005*. Vol. 1, № 2. С. 2-30.
75. Payne M. European social works and their identities. *ERIS WebJournal*. 2014. № 5(2). С. 1-14. URL: <http://periodika.osu.cz/eris>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для виявлення знань та уявлень студентів про професію соціального працівника

Інструкція. Шановний учаснику! Пропонуємо вам взяти участь в дослідженні знань та уявлень про професію соціального працівника. Щоб анкета була заповнена коректно, будь ласка, ознайомтесь з наступними інструкціями:

1. У анкеті наведено 15 запитань, кожне з яких стосується професії соціального працівника. Всі запитання мають кілька варіантів відповідей. Уважно читайте кожне питання перед тим, як обрати відповідь.

2. Для кожного запитання виберіть один з варіантів відповіді, який, на вашу думку, найбільше відповідає вашому уявленню або знанню про професію соціального працівника. Якщо жоден варіант не підходить, виберіть той, який найближчий за змістом. Якщо ви не знаєте точної відповіді на питання, виберіть варіант, який, на вашу думку, найбільше відповідає вашому уявленню.

3. Всі ваші відповіді є конфіденційними та будуть використовуватись виключно для дослідницьких цілей. Ваші особисті дані не будуть розголошені.

4. Заповнення анкети займе у вас приблизно 10-15 хвилин. Будь ласка, не поспішайте і відповідайте на кожне питання ретельно.

5. Після того, як заповните всі питання, перевірте, чи не пропустили ви жодного з них. Переконайтеся, що ваші відповіді чітко відображають ваше знання про професію соціального працівника.

Питання анкети

1. Що, на вашу думку, є головною метою професії соціального працівника?

- а) Надання психологічної допомоги
- б) Забезпечення прав та інтересів клієнтів
- в) Вирішення соціальних проблем та надання підтримки у складних ситуаціях

г) Проведення навчальних заходів для соціальних груп

2. Як ви розумієте основну роль соціального працівника в суспільстві?

- а) Надання фінансової допомоги людям
- б) Підтримка людей, які перебувають у складних життєвих ситуаціях
- в) Організація соціальних заходів для різних верств населення
- г) Пошук роботи для безробітних

3. Які основні якості важливі для соціального працівника?

- а) Здатність до аналізу та вирішення юридичних питань
- б) Емпатія, терпимість та комунікабельність
- в) Ораторські здібності
- г) Знання іноземних мов

4. Якими завданнями займається соціальний працівник?

- а) Організація дозвілля для дітей
- б) Допомога у вирішенні соціальних та психологічних проблем клієнтів
- в) Організація безкоштовних медичних консультацій
- г) Розподіл гуманітарної допомоги

5. Які категорії клієнтів найчастіше працюють з соціальними працівниками?

- а) Молодь та студенти
- б) Особи, які потрапили в складні життєві обставини (жертви насилля, бездомні, люди з інвалідністю)
- в) Діти та підлітки
- г) Бізнесмени та підприємці

6. Яка з наведених проблем є основною у роботі соціального працівника?

- а) Виховання дітей
- б) Психологічна підтримка клієнтів у кризових ситуаціях
- в) Організація навчання
- г) Створення умов для рекреації та відпочинку

7. Чи повинні соціальні працівники мати спеціальну освіту?

- а) Так, оскільки ця професія вимагає спеціалізованих знань
- б) Ні, можна працювати без спеціалізованої освіти
- в) Це залежить від конкретної роботи
- г) Не обов'язково, якщо є досвід

8. Які завдання соціальний працівник може вирішувати за допомогою міждисциплінарної роботи?
- Підготовка юридичних документів для клієнтів
 - Оцінка медичних показників клієнтів
 - Визначення соціальних проблем та організація комплексної підтримки
 - Організація групового навчання клієнтів
9. Чи потрібно соціальним працівникам вміння працювати в команді?
- Так, це важливий аспект професії
 - Ні, соціальний працівник може працювати індивідуально
 - Залежить від характеру роботи
 - Ні, важливо лише бути лідером
10. Які складнощі можуть виникнути у роботі соціального працівника?
- Конфлікти з клієнтами
 - Емоційне вигорання через постійну взаємодію з людьми
 - Проблеми з організацією документації
 - Всі перераховані
11. Як ви вважаєте, яким чином соціальний працівник може допомогти в кризових ситуаціях?
- Організувати розваги для постраждалих
 - Надати психологічну допомогу та допомогти з вирішенням соціальних проблем
 - Дати поради, як стати багатим
 - Виконати лише адміністративну роботу
12. Яким чином соціальний працівник взаємодіє з іншими спеціалістами?
- Спілкується тільки з клієнтами
 - Працює тільки з психологами
 - Спільно з психологами, лікарями, юристами та іншими фахівцями
 - Немає потреби в роботі з іншими фахівцями
13. Що, на вашу думку, є найбільшим викликом для соціального працівника?
- Розв'язання юридичних питань
 - Робота з людьми, які мають серйозні психологічні проблеми
 - Пошук фінансування для допомоги
 - Організація позакласних заходів
14. Як ви вважаєте, які найважливіші цінності повинні бути в соціального працівника?
- Рівність, справедливість, людяність
 - Спостережливість, активність, бізнес-орієнтованість
 - Приязність, пунктуальність, дисципліна
 - Креативність, творчий підхід, стресостійкість
15. Чи готові ви працювати соціальним працівником, враховуючи емоційні та психологічні труднощі цієї професії?
- Так, я готовий до роботи у складних умовах
 - Ні, я не готовий до таких труднощів
 - Я готовий, якщо буде надано відповідне навчання та підтримка
 - Це залежить від умов роботи

Дякуємо за участь в опитуванні!

Відповіді: 1 - в); 2 - б); 3 - б); 4 - б); 5 - б); 6 - б); 7 - а); 8 - в); 9 - а); 10 - г); 11 - б); 12 - в); 13 - б); 14 - а); 15 - в).